

การส่งเสริมอาชีพให้ผู้กระทำผิดภายหลังพ้นโทษ
ของผู้ประกอบการภาคเอกชน

โดย

นางจิรภา สิ้นธุนาวา
ผู้ตรวจราชการกระทรวงยุติธรรม
กระทรวงยุติธรรม

นักศึกษาวិทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๕
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖

หนังสือรับรอง

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ได้อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง “การส่งเสริมอาชีพให้ผู้กระทำผิดภายหลังพ้นโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชน การสร้างมาตรการคุ้มครองการใช้ดุลยพินิจในการดำเนินคดีอาญาของอัยการ” ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา ของ นางจิรภา สิ้นธุณา เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 65 ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2565 - 2566

พลโท

(ชาติชาย ชัยเกษม)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

บทคัดย่อ

เรื่อง การส่งเสริมอาชีพให้ผู้กระทำผิดภายหลังพ้นโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชน

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

ผู้วิจัย นางจิรภา สินธุนาวา **หลักสูตร** วปอ. รุ่นที่ 65

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะการจ้างงานของผู้พ้นโทษในปัจจุบัน เจตคติและการยอมรับการจ้างงานผู้พ้นโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชน และแนวทางการส่งเสริมให้สถานประกอบการภาคเอกชนรับผู้พ้นโทษเข้าทำงาน เป็นการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง คือ ผู้ประกอบการภาคเอกชน จำแนกเป็นระดับนโยบาย อาทิ สภาหอการค้าไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จำนวน 5 ราย และระดับพื้นที่ ครอบคลุมทุกประเภท ทุกขนาด และทุกภาคของประเทศไทย จำนวน 80 ราย ตลอดจนผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย การส่งเสริมอาชีพ การพัฒนาคุณภาพแรงงาน เพื่อสนับสนุนการประกอบกิจการของภาคเอกชน จำนวน 28 ราย ด้วยวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง พบว่า มีผู้ประกอบการภาคเอกชนจำนวนไม่มากที่ยินดีจ้างงานผู้มีประวัติเคยต้องโทษในเรือนจำ ด้วยเหตุผลคือต้องการให้โอกาสพวกเขาได้หาเลี้ยงตนเอง ครอบครัวยุ และให้โอกาสพวกเขาได้เรียนรู้ หาประสบการณ์ เป็นการจ้างงานตามความรู้ความสามารถ ไม่ยึดติดกับอดีตหรือความผิดที่ผ่านมา เพื่อมิให้ผู้พ้นโทษหวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ ในที่นี้ มีข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานเพิ่มมากขึ้น ดังนี้ 1. การปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย ที่เป็นอุปสรรค และกำหนดมาตรการต่างๆ ที่เอื้อต่อการจ้างงานผู้พ้นโทษ 2. การรณรงค์ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการให้โอกาสผู้ที่เคยก้าวพลาดและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่ผู้พ้นโทษ 3. การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและบทบาทการช่วยเหลือผู้พ้นโทษของศูนย์ CARE 4. การจ้างงานผู้พ้นโทษโดยหน่วยงานภาครัฐ ทั้งแบบรายวันและรายเดือน เพื่อรองรับการดำรงชีวิตหลังจากออกจากเรือนจำทันที 5. การฝึกอาชีพและพัฒนาทักษะฝีมือผู้ต้องขังให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานของพื้นที่ตั้งเรือนจำและภูมิภาคของผู้ต้องขัง และ 6. การเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับสถานประกอบการภาคเอกชนที่จะจ้างงานผู้พ้นโทษ เช่น ปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังร่วมกับสถาบันอุดมศึกษา “1 มหาวิทยาลัย/1 เรือนจำ” พร้อมทั้งสนับสนุนการทดสอบมาตรฐานความรู้ความสามารถของผู้ต้องขัง พัฒนาระบบการตรวจคัดกรองสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้ต้องขังก่อนปล่อยตัวเพื่อ “คืนคนดีสู่สังคม” จัดระบบติดตาม และเยี่ยมเยียนผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานผู้พ้นโทษ จัดระบบรับประกันภัยความเสี่ยงจากการจ้างงานผู้พ้นโทษ จ่ายค่าสินไหมทดแทนหากเกิดความเสียหายหรือเหตุการณ์ไม่คาดคิด เป็นต้น

Abstract

Title Promoting occupation to the ex convict by the entrepreneur
Field Social-Psychology
Name Mrs. Jirapa Sintunava **Course** NDC Class 65

The objective of this research was to study the current employment situation of ex-convicts, the attitudes and acceptances of ex-convicts employment in the private sector enterprises, and ways to encourage private sector enterprises to employ the ex-convicts. It is a study based on the private sector enterprises being classified into 5 policy-based enterprises and 80 area-based enterprises of all types, sizes, and in all parts of Thailand. This study also includes 28 government agencies whose mission is to formulate strategies, career promotion and labor quality improvement. It has been found that few private sector enterprises are willing to employ people who have a history of being convicted in prison. The reasons of employment are to provide the ex-convicts with the opportunity to earn a living for themselves and their families, and to learn and gain experiences. The employment is based on knowledge and competence regardless of their pasts or past offenses in order to avoid recidivism of the ex-convicts. Recommendations to encourage more private sector enterprises to employ ex-convicts are as follows: 1. Improvements and amendments of laws that obstruct employment; 2. Outreach campaigns and advertisements to give an opportunity to those who have gone wrong; 3. Optimizing the performance and rescue roles of the CARE center to help the ex-convicts; 4. Employment of the ex-convicts by government agencies; 5. Vocational training and skill development of inmates in accordance with the labor market of the prison area and the prisoners' domicile; and 6. Strengthening the confidence of private sector enterprises to employ ex-convicts such as improving the inmate habits development curriculum by working with institutions "1 University/1 Prison" ; developing a physical and mental health screening system for inmates before release; organizing, monitoring, and visiting private sector enterprises who employ ex-convicts; providing an insurance system for ex-convicts employment; and paying compensation for damage or unforeseen events, etc.

คำนำ

กระทรวงยุติธรรมทุ่มเทและให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์การแก้ไข ฟื้นฟูผู้กระทำผิด และคืนคนดีสู่สังคม โดยผู้ที่ผ่านกระบวนการพัฒนาพฤติกรรมดีสามารถกลับไปใช้ชีวิตในสังคมภายหลังปล่อยจากเรือนจำอย่างปกติสุข มีรายได้เลี้ยงชีพ มีงานทำที่สุจริต และไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ สะท้อนจากรายงานตัวชี้วัดประสิทธิภาพกระบวนการยุติธรรมทางอาญา (REGRADE) ตัวชี้วัดที่ 15 ร้อยละของผู้พ้นโทษที่กลับมากระทำผิดซ้ำลดลง ปี พ.ศ. 2560 – 2563 เท่ากับร้อยละ 14.53, 14.92, 15.64 และ 12.98 ตามลำดับ และตัวชี้วัดที่ 16 ร้อยละ/สัดส่วนของผู้พ้นโทษที่สามารถกลับไปดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข ปี พ.ศ. 2562 – 2563 เท่ากับร้อยละ 90.79 และ 99.83 ตามลำดับ ซึ่งถือได้ว่าเป็นผลสำเร็จที่น่ายินดีพอสมควร อย่างไรก็ตาม การป้องกันหรือลดความเสี่ยงในการกระทำผิดซ้ำ จำเป็นต้องอาศัยกลไกจากหลายหน่วยงานและภาคส่วนในสังคมร่วมกัน ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะผู้ตรวจราชการกระทรวงยุติธรรม จึงสนใจที่จะศึกษาถึงการส่งเสริมอาชีพให้ผู้กระทำผิด ภายหลังพ้นโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชน โดยมุ่งหวังให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะการณ์ ใช้งานของผู้พ้นโทษในปัจจุบัน เจตคติและปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนยอมรับผู้พ้นโทษ เข้าทำงาน ตลอดจนแนวทางการส่งเสริมให้สถานประกอบการภาคเอกชนรับผู้พ้นโทษเข้าทำงาน โดยงานศึกษานี้มีความแตกต่างจากงานศึกษาอื่นๆ ในทำนองเดียวกันที่ผ่านมา กล่าวคือ ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาผู้ประกอบการภาคเอกชนครอบคลุมทุกประเภท ทุกขนาด และทุกภาคของประเทศ ไทย อีกทั้งยังได้ทำการศึกษากลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชนซึ่งเป็นกลุ่มผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ (Economic Interest Group) ที่สำคัญ และหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจเกี่ยวข้องด้วย เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของผู้บริหารกระทรวงยุติธรรมในการผลักดันมาตรการต่างๆ ในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนจ้างงานผู้พ้นโทษเพิ่มขึ้น อันจะทำให้ผู้พ้นโทษสามารถดำเนินชีวิตในสังคมอย่างเป็นปกติสุข และไม่กลับไปกระทำผิดซ้ำอีกต่อไป

(นางจิรภา สิ้นธนาภา)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 65

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ข
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญแผนภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
วิธีดำเนินการวิจัย	8
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	9
คำจำกัดความ	9
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดเกี่ยวกับผู้พันโทษ	10
แนวคิดเกี่ยวกับเจตคติและการยอมรับผู้พันโทษ	13
แนวคิดเกี่ยวกับการช่วยเหลือสงเคราะห์และจ้างงานผู้พันโทษ	21
โครงการกำลังใจในพระตำริพระเจ้าหลานเธอ พระองค์เจ้าพัชรกิติยาภา :	
บทบาทการช่วยเหลือผู้ต้องขังและผู้พันโทษ	48
นโยบาย มาตรการ และกฎหมายที่ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนจ้างงาน	
กลุ่มเป้าหมายพิเศษ	54
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	65
กรอบแนวคิดของการวิจัย	70
ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	
และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13	72

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3	
ภาวะการณ้จ้างงานผู้พันโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชน	77
ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ประกอบการภาคเอกชน	77
ลักษณะการจ้างงานของผู้ประกอบการภาคเอกชน	80
เจตคติของผู้ประกอบการภาคเอกชนต่อการจ้างงานผู้พันโทษ	96
เงื่อนไขของผู้ประกอบการภาคเอกชนประกอบการพิจารณาจ้างงานผู้พันโทษ	98
เหตุผลของผู้ประกอบการภาคเอกชนต่อการจ้างงานผู้พันโทษเปรียบเทียบกับ กับการจ้างแรงงานต่างด้าว	100
ผู้ประกอบการภาคเอกชนกับมาตรการช่วยเหลือผู้พันโทษให้มีงานทำของภาครัฐ	102
การฝึกอบรมและฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขังในทัตนะของผู้ประกอบการภาคเอกชน	104
บทบาทของภาครัฐในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการภาคเอกชน จ้างงานผู้พันโทษเพิ่มขึ้น	105
บทที่ 4	
การส่งเสริมการจ้างงานผู้พันโทษของกลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชน และหน่วยงานภาครัฐ	110
แนวคิดของกลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชนหรือกลุ่มผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ต่อการจ้างงานผู้พันโทษ	110
แนวคิดของหน่วยงานภาครัฐต่อการจ้างงานผู้พันโทษ	120
สรุปภาพรวมแนวคิดการส่งเสริมการจ้างงานผู้พันโทษของผู้ประกอบการ ภาคเอกชนทั่วไป กลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชน และหน่วยงานภาครัฐ	131
บทที่ 5	
สรุปและข้อเสนอแนะ	137
สรุป	137
ข้อเสนอแนะ	139
บรรณานุกรม	146
ภาคผนวก	158
ผนวก ก	159
ผนวก ข	163
ผนวก ค	167
ผนวก ง	171
ประวัติย่อผู้วิจัย	175

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1-1	อัตราการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังที่ได้รับการปล่อยตัว ปี พ.ศ. 2556 – 2564	2
2-1	การให้ความช่วยเหลือของศูนย์ CARE	27
2-2	สถานะของผู้พ้นโทษที่ติดตามโดยศูนย์ CARE	28
3-1	ข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชน จำนวน 80 ราย จำแนกตามภูมิภาคและประเภท	78
3-2	ข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 54 ราย จำแนกตามภูมิภาคและประเภท	81
3-3	ข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานผู้พ้นโทษ จำนวน 19 ราย จำแนกตามภูมิภาคและประเภท	85
3-4	ข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่มีประสบการณ์จ้างงานผู้พ้นโทษ (ท.) แรงงานต่างด้าว (ต.) ผู้พิการ (พ.) ผู้สูงอายุ (ส.) และอื่นๆ (อ.) พร้อมเหตุผล	86
3-5	ข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่ไม่จ้างงานกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 26 ราย จำแนกตามภูมิภาคและประเภท	93
3-6	ข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่ไม่จ้างงานผู้พ้นโทษ (ท.) แรงงานต่างด้าว (ต.) ผู้พิการ (พ.) ผู้สูงอายุ (ส.) และอื่นๆ (อ.) พร้อมเหตุผล	95
4-1	ข้อมูลผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ	121

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า	
2-1	กรอบแนวคิดของการวิจัย	71
2-2	ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13	76
3-1	ข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชน จำนวน 80 ราย จำแนกตามภาค	78
3-2	ข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชน จำนวน 80 ราย จำแนกตามประเภทกิจการ	79
3-3	ข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชน จำนวน 80 ราย จำแนกตามขนาด	79
3-4	ข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชน จำนวน 80 ราย จำแนกตามการจ้างงานกลุ่มเป้าหมาย	80
3-5	ข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 54 ราย จำแนกตามภาค	81
3-6	ข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 54 ราย จำแนกตามประเภทกิจการ	82
3-7	ข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 54 ราย จำแนกตามขนาด	82
3-8	เหตุผลของผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 54 ราย	84
3-9	เหตุผลของผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานผู้พิการ จำนวน 19 ราย	86
3-10	เหตุผลของผู้ประกอบการภาคเอกชนที่ไม่จ้างงานกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 26 ราย	94
4-1	เหตุผลของกลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานกลุ่มเป้าหมาย	114
4-2	เหตุผลของกลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชนที่ไม่จ้างงานกลุ่มเป้าหมาย	115
4-3	เหตุผลของผู้แทนหน่วยงานภาครัฐที่จ้างงานกลุ่มเป้าหมาย	123
4-4	เหตุผลของผู้แทนหน่วยงานภาครัฐที่ไม่จ้างงานกลุ่มเป้าหมาย	124

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากปริมาณผู้ต้องขังในเรือนจำไทยที่มีจำนวนมากและเกินกว่าอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ รวมทั้งข้อจำกัดทางทรัพยากรต่างๆ ทั้งในเรื่องของงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการเพื่อการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดให้กลับตนเป็นคนดีของสังคมภายหลังพ้นโทษแล้ว จึงส่งผลให้การควบคุม ดูแลผู้ต้องขังไม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามเจตนารมณ์ของการลงโทษ และการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด ดังจะเห็นได้ว่าประเทศไทยมีเรือนจำ/ทัณฑสถาน จำนวนทั้งสิ้น 143 แห่ง ขณะที่ในปี พ.ศ. 2541 มีผู้ต้องขังอยู่ในความดูแล จำนวน 170,508 คน แต่ปัจจุบันมีผู้ต้องขังอยู่ในความดูแล จำนวน 261,348 คน เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2541 เป็นจำนวน 90,840 คน คิดเป็นร้อยละ 53.28¹ ขณะที่ปริมาณความจุของเรือนจำ/ทัณฑสถานทั้งหมดสามารถรองรับผู้ต้องขังในสัดส่วน 1.2 เมตรต่อคนได้ทั้งสิ้น 310,157 คน² ซึ่งหากหักพื้นที่ห้องขังเดี่ยว ห้องชอย ระเบียบ สายกลาง สถานพยาบาล ห้องกักโรค ห้องกักขัง และห้องผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์ที่ตั้งอยู่ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ห้องสำหรับผู้ต้องขังเฉพาะ เช่น วัฒนธรรม ชรา แม่และเด็ก เป็นต้น เรือนจำชั่วคราว และเรือนจำโครงสร้างเบาแล้ว ย่อมเท่ากับว่า ขณะนี้มีผู้ต้องขังเกินความจุถึง 2 เท่าเศษ

และเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนดว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ 1 คนต้องดูแลผู้ต้องขัง 10 คน และหลักราชทัณฑ์สากลกำหนดว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ 1 คนต้องดูแลผู้ต้องขัง 5 คน³ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากจำนวนผู้ต้องขังและจำนวนเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในปัจจุบันกับเกณฑ์มาตรฐานข้างต้น จะเท่ากับว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

¹ กรมราชทัณฑ์. “รายงานสถิติผู้ต้องขังราชทัณฑ์ทั่วประเทศ สํารวจ ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2565”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก http://www.correct.go.th/rt103pdf/report_result.php?date=2022-11-01&report= เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2565.

² ส่วนมาตรการควบคุมผู้ต้องขัง กองทัณฑวิทยา กรมราชทัณฑ์. “ความจุของเรือนจำ/ทัณฑสถานทั่วประเทศ ข้อมูล ณ วันที่ 8 มิถุนายน 2564”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://www.correct.go.th/wp-content/uploads/2021/06/ความจุผู้ต้องขังของเรือนจำ-ทัณฑสถาน-ทั่วประเทศ-8-มิย-64.pdf> เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2565.

³ ศลทร คงหวาน และวราชาติ เกลี้ยงแก้ว. “แนวทางการในการคุ้มครองสิทธิผู้ต้องขังที่ถูกปล่อยละเมิดทางเพศในเรือนจำ”, วารสารกฎหมายและสังคมรังสิต. 1 (1) มกราคม - เมษายน 2562. หน้า 74.

1 คน ต้องดูแลผู้ต้องขัง 48 คน⁴ และจากปรากฏการณ์ของผู้ต้องขังที่เกินเกณฑ์มาตรฐานในทุกด้านๆ ไปอย่างมาก จึงส่งผลเสียต่อการควบคุม ดูแล แก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยและการกลับเข้าสู่สังคมของผู้กระทำผิดที่พ้นโทษแล้ว ซึ่งข้อเท็จจริงที่เห็นได้ชัดเจนอย่างมากคือ อัตราการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังที่พ้นโทษแล้วตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 - 2564 ปรากฏตามตารางที่ 1 - 1

ตารางที่ 1 - 1 อัตราการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังที่ได้รับการปล่อยตัว ปี พ.ศ. 2556 - 2564

ปี พ.ศ.	จำนวนผู้ต้องขังที่ได้รับ การปล่อยตัว (คน)	มีเลขบัตรประชาชน (คน)	จำนวนผู้ต้องขังที่กลับมากระทำผิดซ้ำภายใน 1 ปี (คน)	ร้อยละ	จำนวนผู้ต้องขังที่กลับมากระทำผิดซ้ำภายใน 2 ปี (คน)	ร้อยละ	จำนวนผู้ต้องขังที่กลับมากระทำผิดซ้ำภายใน 3 ปี (คน)	ร้อยละ
2556	79,060	39,427	6,319	16.03	10,462	26.54	13,591	34.47
2557	109,841	74,648	10,604	14.21	17,940	24.03	24,108	32.30
2558	142,155	101,702	14,557	14.31	25,775	25.34	35,030	34.44
2559	147,030	123,301	17,689	14.35	31,990	25.94	43,321	35.13
2560	135,845	117,475	14,444	14.85	31,109	26.48	40,668	34.62
2561	110,337	97,881	15,255	15.59	26,297	26.87	33,909	34.64
2562	160,494	145,323	21,195	14.58	35,865	24.68	46,342	31.89
2563	156,740	145,274	18,948	13.04	33,659	23.17	-	-
2564	195,908	184,874	22,079	11.94	-	-	-	-

ที่มา : ฐานข้อมูลผู้ต้องขังกระทำผิดซ้ำ กรมราชทัณฑ์.⁵

⁴ จากสถิติเดือนพฤศจิกายน 2559 มีจำนวนผู้ต้องขังทั้งสิ้น 302,339 คน ขณะที่กรมราชทัณฑ์มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในภาพรวม จำนวน 11,117 คน คิดเป็นสัดส่วนเจ้าหน้าที่ต่อผู้ต้องขังเท่ากับ 1 : 27 แต่หากพิจารณาจากข้อมูลอัตรากำลังเจ้าหน้าที่เฉพาะด้านการควบคุม ซึ่งมีจำนวน 6,189 คน จะคิดเป็นสัดส่วนเจ้าหน้าที่เฉพาะด้านการควบคุมต่อผู้ต้องขังเท่ากับ 1 : 48 ในกองการเจ้าหน้าที่ กรมราชทัณฑ์. (2560). “แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อแก้ไขผู้ต้องขังหลบหนี”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://attracorrect.files.wordpress.com/2017/07/19788-60-2.pdf> เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2565.

⁵ กรมราชทัณฑ์. “ฐานข้อมูลผู้ต้องขังกระทำผิดซ้ำ”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://www.correct.go.th/recstats/index.php/th/Home> เมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน 2565.

จากตารางที่ 1 – 1 จะเห็นได้ว่า ผู้ต้องขังที่พ้นโทษกลับมากระทำผิดซ้ำภายในระยะเวลา 1 ปี เฉลี่ยร้อยละ 14.32 ภายในระยะเวลา 2 ปีเฉลี่ยร้อยละ 25.38 หรือกลับมากระทำผิดซ้ำในปีที่ 2 ของการพ้นโทษเฉลี่ยร้อยละ 11.06 และภายในระยะเวลา 3 ปีเฉลี่ยร้อยละ 33.93 หรือกลับมากระทำผิดซ้ำในปีที่ 3 ของการพ้นโทษเฉลี่ยร้อยละ 8.55 ซึ่งตัวเลขดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ปีแรกของการพ้นโทษนั้นถือเป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อที่สำคัญมาก หากผู้ต้องขังที่พ้นโทษออกจากเรือนจำได้ผ่านกระบวนการแก้ไขฟื้นฟูเป็นอย่างดี สามารถประพฤติปฏิบัติตนได้เป็นปกติสุขอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ข้องเกี่ยวกับสถานะผู้เสี่ยงต่างๆ ที่จะนำไปสู่การกระทำผิดซ้ำย่อมไม่เป็นที่รังเกียจของสังคม และสามารถประกอบสัมมาชีพได้โดยสุจริต ตัวเลขการกระทำผิดซ้ำคงจะไม่สูงกว่าร้อยละ 14 เช่นที่ปรากฏ เหตุที่เป็นเช่นนี้ ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะว่าผู้กระทำผิดภายหลังจากพ้นโทษนี้ไม่ได้รับโอกาสและการยอมรับจากสังคม บ้างไม่สามารถประกอบสัมมาชีพโดยสุจริตตามที่ตนมีความรู้และทักษะที่ได้รับการฝึกฝนจากเรือนจำ เพราะไม่มีผู้ประกอบการภาคเอกชนรับเข้าทำงาน ยิ่งไปกว่านั้น หน่วยงานภาครัฐยังกำหนดเงื่อนไขคุณสมบัติต้องห้ามรับเข้าทำงานสำหรับผู้กระทำผิดในคดีที่ไม่ใช่คดีลหุโทษหรือคดีหมิ่นประมาทไว้อีกด้วย

จากการศึกษาของสรารุช ไพฑูรย์พงศ์ และกิริยา กุลกลการ พบว่า นอกจากสังคมจะมีอคติต่อผู้พ้นโทษแล้ว กฎหมายบางฉบับก็ยังมีลักษณะกีดกันผู้พ้นโทษให้ไม่สามารถประกอบอาชีพในบางประเภทได้ และพบว่า ในแต่ละปีจะมีผู้พ้นโทษประมาณ 140,000 คนที่ต้องการงานทำ⁶ นอกจากนี้ จากการศึกษายังพบว่า ปัจจัยหลักที่เป็นเหตุให้เกิดการกระทำผิดซ้ำภายใน 1 ปีสูงถึงร้อยละ 14 มีสาเหตุแน่ชัดว่า เป็นเพราะผู้พ้นโทษเหล่านั้นหางานทำไม่ได้⁷ และจากสถิติที่ผ่านมา มีผู้ต้องขังที่พ้นโทษแล้วส่วนหนึ่งร้อยละ 35 อยากทำงานแต่ไม่มีงานอะไรให้ทำ⁸

อย่างไรก็ดี ถึงแม้ว่ากรมราชทัณฑ์จะจัดให้มีโครงการประสานงานและส่งเสริมการมีงานทำหรือศูนย์ CARE (Center for Assistance to Reintegration and Employment) เพื่อจัดทำข้อมูลความต้องการมีงานทำของผู้ต้องขังที่ใกล้พ้นโทษ จัดทำข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่มีตำแหน่งงานว่างและประสงค์จะจ้างงานผู้พ้นโทษ รวมถึงสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้พ้นโทษในด้านต่างๆ อาทิ ที่พักอาศัยภายหลังพ้นโทษ ทุนการศึกษา ค่าพาหนะกลับภูมิลำเนา การให้คำปรึกษาเรื่องแหล่งงาน การประสานกับผู้ประกอบการภาคเอกชนต่างๆ การสนับสนุนเงินทุนประกอบอาชีพ แต่จากสถิติการใช้บริการศูนย์ CARE ช่วงระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2562 - 31

⁶ สรารุช ไพฑูรย์พงศ์ และกิริยา กุลกลการ. “ผู้พ้นโทษไร้สิทธิประกอบอาชีพ”. *มติชนออนไลน์*. วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2562. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก https://www.matichon.co.th/columnists/news_1361503 เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2565.

⁷ สิทธิพล วิบูลย์ธนากุล. “หางานให้ผู้พ้นโทษ ลดโอกาสทำผิดซ้ำ”. *กรุงเทพธุรกิจ*. วันที่ 25 มกราคม 2563. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.bangkokbiznews.com/social/863484> เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2565.

⁸ “สมศักดิ์เดินทางลดสถิติผู้ต้องขังกระทำผิดซ้ำ เล็งสร้างงาน สร้างอาชีพ”. *ไทยโพสต์*. วันที่ 4 มกราคม 2564. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.thaipost.net/main/detail/88793> เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2565.

กรกฎาคม 2563 พบว่า ผู้พันโทษต้องการความช่วยเหลือในเรื่องการจัดหางาน จำนวน 31,028 ราย เป็นการขอคำแนะนำด้านแหล่งงานและตำแหน่งงานว่าง จำนวน 18,887 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.87⁹ และจากมาตรการช่วยเหลือและสงเคราะห์ของกรมราชทัณฑ์ข้างต้นยังพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพียง มาตรการช่วยเหลือสงเคราะห์เฉพาะหน้าหรือระยะสั้นเท่านั้น จึงไม่อาจตอบสนองความต้องการ ในการทำงานที่สร้างความมั่นคงในชีวิตให้กับผู้พันโทษได้อย่างยั่งยืน

ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ใหม่เพื่อการทำงานในเชิงรุกจึงมีความสำคัญต่อ กระบวนการช่วยเหลือผู้ต้องขัง ตั้งแต่ขั้นรับเข้าใหม่ ขั้นระหว่างถูกคุมขังในเรือนจำ ขั้นเตรียมพร้อม ก่อนปล่อย และขั้นติดตามภายหลังปล่อย ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประเด็นการพัฒนา ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญคือเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สำหรับช่วงวัยแรงงานจะเน้นการยกระดับศักยภาพ ทักษะ และ สมรรถนะแรงงาน สอดคล้องกับความต้องการของตลาด กับยุทธศาสตร์ที่ 6 การปรับสมดุลและ พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญคือเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐ ที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” มุ่งสู่ภาครัฐที่ยึดประชาชน เป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการและให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส สอดรับ กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต มุ่งสู่เป้าหมาย ที่ 1 คือ คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลก ยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อ การเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข เป้าหมายที่ 2 คือ กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต และเป้าหมายที่ 3 คือ ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ผนวกกับเมื่อพิจารณาถึงปัญหาการขาดแคลนแรงงานของภาคอุตสาหกรรมของ ประเทศไทย โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่ส่งผลกระทบต่อขาดแคลนแรงงานในทุกภาคการผลิตและทุกประเภทธุรกิจ ดังข้อมูล จากการเปิดเผยของหอการค้าไทยว่า ในเดือนพฤษภาคม 2564 ภาคอุตสาหกรรมขาดแคลนแรงงาน มากกว่า 500,000 คน¹⁰ และเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 - 20 ในเดือนกรกฎาคม 2564 เนื่องมาจากแรงงาน ต่างด้าวจากประเทศเมียนมา กัมพูชา และลาวเดินทางกลับไปยังประเทศของตน และถึงแม้ว่า จะมีความพยายามในการกระตุ้นให้มีการจ้างแรงงานไทยเพื่อทดแทนแรงงานต่างด้าว แต่ก็ยังไม่

⁹ “ข้อมูลการเข้าใช้บริการศูนย์ประสานงานและส่งเสริมการมีงานทำ (CARE) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2563 ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2563”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://www.correct.go.th/care/care/> เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2565.

¹⁰ “วิกฤตแรงงานขาด 5 แสนคน “อุตสาหกรรม-บริการ” อ่วมซ้ำพิชโควิด”. ประชาชาติ ธุรกิจออนไลน์. วันที่ 14 พฤษภาคม 2564. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.prachachat.net/economy/news-666758> เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2565.

เพียงพอสอดคล้องจำนวนแรงงานที่ขาดแคลน จากผลสำรวจในเดือนพฤษภาคม 2564 เปิดเผยว่า แรงงานไทยที่มีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนปลายได้ขึ้นทะเบียนหางานบนเว็บไซต์ของกรมการจัดหางานเพียง 112,759 คนเท่านั้น¹¹ ดังนั้น จึงมีข้อเสนออีกทางเลือกหนึ่งสำหรับผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จะช่วยลดช่องว่างของข้อจำกัดจากการขาดแคลนแรงงานคือ การจ้างงานผู้ต้องขัง ผู้พักการลงโทษ และผู้พ้นโทษ เพราะนอกจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานต่างด้าวแล้ว ผู้ประกอบการยังได้ประโยชน์ด้านภาษีสำหรับกรณีที่มีการจ้างงานผู้พักการลงโทษหรือผู้พ้นโทษภายใน 3 ปีแรกหลังพ้นโทษ¹²

ด้วยเหตุนี้ ทั้งกระทรวงยุติธรรมและกระทรวงแรงงานต่างพยายามกำหนดมาตรการเพื่อจูงใจให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนรับผู้พ้นโทษเข้าทำงาน แต่อย่างไรก็ตาม ยังคงมีผู้ประกอบการหลายรายที่มีข้อหวาดระแวง ข้อสงสัยต่อผู้พ้นโทษเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมที่มักถูกตีตราว่า ไม่น่าจะกลับตนเป็นคนดีได้อย่างแท้จริง

สำหรับโครงการกำลังใจในพระดำริพระเจ้าหลานเธอ พระองค์เจ้าพัชรกิติยาภา ซึ่งเป็นโครงการหนึ่งที่เข้ามาเสริมเติมเต็มงานของกรมราชทัณฑ์ เน้นการสร้างเสริมความเข้มแข็งในจิตใจของผู้ต้องขัง พัฒนาอาชีพ สร้างทักษะที่จำเป็นและทันสมัยแก่ผู้ต้องขัง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการตลาดแรงงาน ได้ตระหนักถึงสถานการณ์การจ้างงานผู้พ้นโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชนที่ยังคงไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร ทั้งนี้ เมื่อต้นปี พ.ศ. 2564 สมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าพัชรกิติยาภา ได้พระราชทานแนวทางในการช่วยเหลือผู้ต้องขังและผู้พ้นโทษ ว่า

“ผู้ต้องขังที่พ้นโทษแล้ว เหตุใดจึงมีโอกาสทำงานในสถานประกอบการค่อนข้างน้อย เหตุใดภาคธุรกิจจึงไม่รับเข้าทำงาน ต้องหาแนวทางช่วยเหลือ และอาจต้องพิจารณาลงในรายละเอียดถึงการเพิ่มความรู้ ทักษะให้ผู้ต้องขัง และการพยายามสร้างความเชื่อถือให้นายจ้าง เช่น การออกใบรับรองจากเรือนจำ ซึ่งเป็นแนวทางของโครงการกำลังใจฯ และกองทุนกำลังใจฯ ที่จะเข้าไปช่วยสนับสนุนในส่วนนี้”¹³

¹¹ กรมการจัดหางาน. “จับกัง 1 ล้านเตรียมแนวทางจ้างแรงงานไทย ทดแทนแรงงานต่างด้าว”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก https://www.doe.go.th/prd/main/news/param/site/1/cat/7/sub/0/pull/detail/view/detail/object_id/50736 เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2565.

¹² พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 726) พ.ศ. 2564 (มาตรการภาษีเพื่อสนับสนุนการจ้างงานผู้พ้นโทษเข้าทำงาน). ราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา. เล่มที่ 138 ตอนที่ 73 ก วันที่ 8 พฤศจิกายน 2564. หน้า 115 - 118.

¹³ พระราชดำรัสเมื่อวันที่ 7 มกราคม 2564 ในคราวเสด็จไปทรงติดตามการดำเนินกิจกรรมการฝึกทักษะอาชีพของผู้ต้องขังชาย ณ เรือนจำชั่วคราวเขาน้อย จังหวัดน่าน และการดำเนินกิจกรรมการฝึกทักษะอาชีพของผู้ต้องขังหญิง ณ เรือนจำจังหวัดน่าน.

เช่นเดียวกับการศึกษาของกิตติบดี ไยพุล และณัฐนันท์ วิจิตรอักษร ว่า การประกอบอาชีพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน เพื่อก่อให้เกิดรายได้ในการดำรงชีวิต ทำให้ตระหนักถึงคุณค่าในตนเอง สามารถรักษาภาพลักษณ์ทางสังคม และอาศัยอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างปกติสุข แต่การกลับมาประกอบอาชีพของผู้พ้นโทษมักถูกจำกัดด้วยระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานต่างๆ จึงเท่ากับถูกปิดโอกาสอย่างถาวรจากตลาดแรงงาน ซึ่งปัญหาเหล่านี้ยังส่งผลกระทบต่อไปถึงความสัมพันธ์กับครอบครัวและเพื่อนฝูงคนรอบข้าง เมื่อสถานการณ์รอบข้างแย่งย้อมส่งผลสืบเนื่องไปสู่การหันหน้าเข้าหายาเสพติดและเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ กล่าวคือ หากคนกลุ่มนี้กลับเข้าสู่สังคมและใช้ชีวิตอย่างปกติไม่ได้ โอกาสที่พวกเขาจะกลับไปติดคุกอีกครั้งย่อมมีมากขึ้นตามไปด้วย¹⁴

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและเสนอแนะแนวทางสำหรับการส่งเสริมอาชีพให้ผู้กระทำผิดภายหลังพ้นโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชน เพื่อกรมราชทัณฑ์จะได้นำไปกำหนดแนวทาง การพัฒนาศักยภาพของผู้ต้องขังระหว่างที่อยู่ในเรือนจำได้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานภายนอก และเพื่อให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนได้เกิดความเชื่อมั่นในการจ้างงานผู้ต้องขังภายหลังพ้นโทษว่า มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความประพฤติที่ดี และที่สำคัญคือผู้ต้องขังเหล่านั้นจะได้ไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำและใช้ชีวิตในเรือนจำอีกครั้ง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาพการณ์จ้างงานของผู้พ้นโทษในปัจจุบัน
2. เพื่อศึกษาเจตคติและการยอมรับการจ้างงานผู้พ้นโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมให้สถานประกอบการภาคเอกชนรับผู้พ้นโทษ

เข้าทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาภาพการณ์จ้างงานของผู้พ้นโทษ รวมถึงเจตคติและการยอมรับการจ้างงานผู้พ้นโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชน โดยมีประเด็นในการศึกษา ดังนี้

1.1 ข้อจำกัด/ความไม่สมบูรณ์ของมาตรการช่วยเหลือผู้พ้นโทษให้มีงานทำ ข้อจำกัดของผู้ประกอบการภาคเอกชนในการยอมรับผู้พ้นโทษเข้าทำงาน และข้อจำกัดของผู้พ้นโทษที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานในสถานประกอบการภาคเอกชน

¹⁴ กิตติบดี ไยพุล. “ปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้พ้นโทษในการเข้าทำงาน”. (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544) และณัฐนันท์ วิจิตรอักษร. “‘คนติดคุกซ้ำ’ ปัญหาที่เรื้อรังและอาจเรื้อรัง”. วันที่ 9 มีนาคม 2560. กรุงเทพฯธุรกิจ. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/640564> เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2565.

1.2 ความต้องการของผู้ประกอบการภาคเอกชนในด้านต่างๆ ได้แก่ ตำแหน่งงานที่จะจ้างผู้พันโทฯ ทักษะที่ต้องใช้ในการทำงาน เงื่อนไขของนายจ้างในการรับเข้าทำงาน ข้อเสนอแนะต่อภาครัฐที่จะจูงใจให้เปิดโอกาสหรือรับผู้พันโทฯเข้าทำงาน

1.3 เจตคติและการยอมรับของผู้ประกอบการภาคเอกชนต่อผู้พันโทฯในด้านต่างๆ ได้แก่ นิสัย ความประพฤติดระหว่างอยู่ในเรือนจำ ประเภทคดี ความรู้ รวมถึงทักษะที่มีและได้รับการฝึกอบรมระหว่างอยู่ในเรือนจำ ใบริบรองความรู้ ความสามารถจากหน่วยงานที่น่าเชื่อถือ

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ประกอบการภาคเอกชน และผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย การส่งเสริมอาชีพ การพัฒนาคุณภาพแรงงาน โดยกำหนดแบบเฉพาะเจาะจง จำแนกเป็น 2 กลุ่มหลัก ดังนี้

2.1 ผู้ประกอบการภาคเอกชน มี 2 ระดับคือ

2.1.1 ระดับนโยบาย ได้แก่ สภาหอการค้าไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

2.1.2 ระดับพื้นที่ ได้แก่ ผู้ประกอบการภาคเอกชนในพื้นที่ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก และภาคใต้ กำหนดประเภทผู้ประกอบการโดยใช้เกณฑ์จำนวนการจ้างงาน¹⁵ ดังนี้

2.1.2.1 ภาคการผลิตและภาคการบริการ ขนาดใหญ่ 200 คนขึ้นไป ขนาดกลางไม่เกิน 200 คน และขนาดย่อมไม่เกิน 50 คน

2.1.2.2 ภาคการค้า ขนาดใหญ่ 50 คนขึ้นไป ขนาดกลางไม่เกิน 50 คน และขนาดย่อมไม่เกิน 25 คน โดยเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการภาคเอกชนในพื้นที่ดังกล่าวข้างต้น ครอบคลุมทุกประเภทฯ ละ 1 ราย รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 30 ราย

2.2 ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น

สำนักงานรัฐมนตรี – สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

กระทรวงการคลัง – กรมสรรพากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

กระทรวงพาณิชย์ – กรมพัฒนาธุรกิจการค้า

กระทรวงยุติธรรม – กรมคุมประพฤติ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรมราชทัณฑ์ สำนักงานกิจการยุติธรรม

กระทรวงแรงงาน - กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการจัดหางาน

กระทรวงอุตสาหกรรม - กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

¹⁵ ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการคลังและการลงทุนของกรุงเทพมหานคร. “เกณฑ์การกำหนดลักษณะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprise - SMEs)”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก http://203.155.220.117:8080/BMAWWW/html_sme/ เมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน 2565.

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาผู้ประกอบการภาคเอกชนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของประเทศไทย

4. ขอบเขตด้านเวลา

ดำเนินการศึกษาวิจัยตั้งแต่วันที่ 15 ธันวาคม 2565 – 31 พฤษภาคม 2566

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การส่งเสริมอาชีพให้ผู้กระทำผิดภายหลังพ้นโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชน ใช้ระเบียบวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ทำการเก็บข้อมูลทั้งจากการศึกษาเอกสาร (Document Study) การสัมภาษณ์เชิงลึก (Indept Interview) แบบกึ่งโครงสร้าง และการศึกษาภาคสนาม (Field Study) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การรวบรวมข้อมูล

1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ - การสัมภาษณ์เชิงลึก (Indept Interview) แบบกึ่งโครงสร้าง และการศึกษาภาคสนาม (Field Study)

1.1.1 เก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการภาคเอกชน เพื่อจะได้ทราบถึงตำแหน่งงานที่จะจ้างผู้พ้นโทษ ทักษะที่ต้องใช้ในการทำงาน เงื่อนไขในการรับเข้าทำงาน ข้อเสนอแนะต่อภาครัฐที่จะจูงใจให้เปิดโอกาสหรือรับผู้พ้นโทษเข้าทำงาน และการยอมรับของผู้ประกอบการภาคเอกชนต่อผู้พ้นโทษในด้านต่างๆ ได้แก่ นิสัย ความประพฤติระหว่างอยู่ในเรือนจำ ประเภทคดี ความรู้ รวมถึงทักษะที่มีและได้รับการฝึกอบรมระหว่างอยู่ในเรือนจำ ใบบรรองความรู้ความสามารถจากหน่วยงานที่น่าเชื่อถือ

1.1.2 เก็บข้อมูลจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงยุทธศาสตร์ นโยบาย มาตรการที่มีอยู่ ณ ปัจจุบันและที่จะผลักดันเป็นข้อเสนอเพิ่มเติมในอนาคตเกี่ยวกับการส่งเสริมหรือจูงใจให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนรับผู้พ้นโทษเข้าทำงาน รวมถึงปัญหา อุปสรรคต่างๆ ในการดำเนินงานร่วมกันของทั้งหน่วยงานภาครัฐและผู้ประกอบการภาคเอกชน

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ - การศึกษาเอกสาร (Document Study)

ศึกษา ค้นคว้า และเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ งานวิจัย วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการประชุม คู่มือกฎหมาย ระเบียบ มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมช่วยเหลือผู้พ้นโทษ แนวคิดเกี่ยวกับเจตคติและการยอมรับ เป็นต้น

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลในภาคสนามและการศึกษาเอกสารมาจัดกลุ่มและลำดับขั้นตอนตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3. การนำเสนอข้อมูล

นำเสนอข้อมูลและสรุปผลการศึกษาในรูปแบบการพรรณนา อธิบายเชื่อมโยงกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวทางการส่งเสริมให้สถานประกอบการภาคเอกชนรับผู้พ้นโทษเข้าทำงาน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงภาพการดำเนินงานของผู้พันโทในปัจจุบัน
2. ทำให้ทราบถึงเจตคติและปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนยอมรับผู้พันโทเข้าทำงาน
3. ได้แนวทางการส่งเสริมให้สถานประกอบการภาคเอกชนรับผู้พันโทเข้าทำงาน

คำจำกัดความ

ผู้พันโท	หมายถึง ผู้ที่พ้นจากการได้รับโทษจำคุก
ผู้กระทำผิดซ้ำ	หมายถึง ผู้พันโทที่หวนกลับไปกระทำผิด จนถูกดำเนินคดีอีกเป็นครั้งที่ 2 ขึ้นไป
เจตคติ	หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันเป็นผลมาจากประสบการณ์หรือสิ่งแวดล้อม โดยบุคคลนั้นจะแสดงออกหรือกระทำการให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย สนับสนุนหรือต่อต้าน
การยอมรับ	หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติที่มาจากกระบวนการทางความคิดและจิตใจของบุคคลที่เกิดขึ้นต่อสิ่งต่างๆ ทั้งสิ่งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เกิดได้จากการเรียนรู้รวมถึงประสบการณ์ในอดีตต่างๆ ที่ได้พบเจอ แล้วจึงเกิดการพิจารณาและนำไปสู่การนำไปใช้หรือการปฏิบัติ
ผู้ประกอบการภาคเอกชน	หมายถึง ผู้ประกอบธุรกิจที่ดำเนินกิจการในประเทศไทยและมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจรวมไปถึงการจ้างงาน จำแนกเป็น ธุรกิจภาคการผลิต ภาคบริการ และภาคการค้า

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง การส่งเสริมอาชีพให้ผู้กระทำผิดภายหลังพ้นโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชน มีแนวคิด นโยบาย มาตรการ กฎหมายต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้พ้นโทษ
2. แนวคิดเกี่ยวกับเจตคติและการยอมรับผู้พ้นโทษ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการช่วยเหลือสงเคราะห์และจ้างงานผู้พ้นโทษ
4. โครงการกำลังใจในพระตำริพระเจ้าหลานเธอ พระองค์เจ้าพัชรกิติยาภา : บทบาทการช่วยเหลือผู้ต้องขังและผู้พ้นโทษ
5. นโยบาย มาตรการ และกฎหมายที่ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนจ้างงานกลุ่มเป้าหมายพิเศษ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดของการวิจัย
8. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

แนวคิดเกี่ยวกับผู้พ้นโทษ

โดยทั่วไป “ผู้พ้นโทษ” หมายถึง บุคคลที่พ้นจากการรับโทษจำคุกตามกฎหมายจากเรือนจำ/ทัณฑสถาน¹ ขณะที่กรมราชทัณฑ์ได้กำหนดนิยามเฉพาะของ “ผู้พ้นโทษ” หมายถึง ผู้ได้รับการปล่อยตัวเมื่อพ้นโทษหรือได้รับพระราชทานอภัยโทษ และเด็กหรือเยาวชนที่ได้รับการปล่อยตัวพ้นจากการฝึกอบรมครบตามคำพิพากษาแล้ว² นอกจากนี้ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพยังได้กำหนดนิยามเฉพาะของ “ผู้พ้นโทษ” หมายถึง ผู้ที่พ้นจากการได้รับโทษจำคุกในคดีอาญา กล่าวคือ บุคคลที่พ้นจากสภาพการเป็นผู้ต้องขัง ผู้ต้องกักขัง เด็กหรือเยาวชนที่พ้นจากการควบคุม ดูแลของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พร้อมกับขยายความเพิ่มเติมว่า ตามข้อเท็จจริงแล้ว “ผู้พ้นโทษ” ก็คือ “ประชาชน” ที่มีประวัติเคยกระทำผิด ต้องถูกแยกออกจากสังคมไปในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

¹ ปิยะนุช เงินคล้าย และ พงศ์สัณห์ ศรีสมทรัพย์. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาวิจัยการจัดตั้งองค์กรช่วยเหลือผู้พ้นโทษ. (คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2556).

² กรมคุมประพฤติ. “การนำระบบบ้านกึ่งวิถีมาใช้ในงานคุมประพฤติ”. (เอกสารการวิจัย, 2547). หน้า 3.

ขาดการติดต่อกับสังคมภายนอกชั่วคราว บางคนถูกควบคุมเป็นระยะเวลายาว บางคนถูกควบคุมเป็นระยะเวลาสั้น แล้วแต่กรณีความผิด³ โดยมีแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับผู้พันโทษดังนี้

1. ทฤษฎีการผูกพันทางสังคมหรือทฤษฎีพันธะทางสังคม (Social Bonding Theory)

ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีการควบคุมทางสังคมซึ่งเป็นที่ยอมรับมากที่สุดในวงการอาชญาวิทยา โดย Travis Hirschi⁴ เสนอสมมติฐานว่า “บุคคลที่มีพันธะทางสังคมหรือมีความผูกพันทางสังคมมาก จะมีแนวโน้มการประกอบอาชญากรรมน้อย” กล่าวคือ บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรหรือกลุ่มในสังคม ได้แก่ ครอบครัว โรงเรียน และเพื่อน มักจะมีแนวโน้มไม่ประกอบอาชญากรรม โดยความผูกพันดังกล่าวมีองค์ประกอบของพันธะทางสังคม 4 ประการ ได้แก่

1.1 ความผูกพัน (Attachment) หมายถึง การที่บุคคลมีความผูกพันรักใคร่ต่อบุคคลอื่น หรือมีความสนใจในความรู้สึกนึกคิดของบุคคลอื่น ซึ่งความผูกพันนี้เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่จะทำให้บุคคลเกิดการยอมรับบรรทัดฐานของสังคม ส่งผลให้บุคคลสร้างสามัญสำนึกที่จะควบคุมตนเองให้เป็นคนดีของสังคม

1.2 ข้อผูกมัด (Commitment) หมายถึง การที่บุคคลถูกผูกมัดกับการดำเนินชีวิตตามทำนองคลองธรรมของสังคม คือการได้ศึกษาเล่าเรียนเพื่อที่จะประกอบอาชีพโดยสุจริต มีครอบครัวที่อบอุ่น เพื่อจะได้ประสบความสำเร็จในชีวิต ส่งผลให้บุคคลไม่ยอมกระทำความผิดกฎหมาย เนื่องจากจะเป็นการเสี่ยงต่อการสูญเสียความสำเร็จในชีวิต

1.3 การเข้าร่วม (Involvement) หมายถึง การที่บุคคลได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของสังคม เช่น การทำงาน มีกิจกรรมครอบครัว ร่วมกิจกรรมทางศาสนา เป็นต้น ย่อมเป็นเหตุให้บุคคลถูกจำกัดเวลาที่จะไปประกอบอาชญากรรม เนื่องจากเวลาส่วนมากถูกใช้ไปกับการทำกิจกรรมของสังคม

1.4 ความเชื่อ (Belief) หมายถึง ระดับของความเชื่อถือที่บุคคลมีต่อค่านิยมและบรรทัดฐานของสังคม หากบุคคลใดมีความเชื่อต่อค่านิยมและบรรทัดฐานทางสังคมสูง ย่อมมีแนวโน้มที่จะไม่ทำความผิดกฎระเบียบของสังคม

³ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ. แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2566 – 2570). หน้า 74. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://ww2-api.rlpd.go.th/File/Documentcontent/3f1d2ce5-3b67-4eef-b7ab-08dacc51bbd3/20221122012104.pdf> เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2566.

⁴ พรชัย ขันดี และคณะ. ทฤษฎีและงานวิจัยทางอาชญาวิทยา. (กรุงเทพฯ : บั๊คเน็ต, 2543).

กล่าวคือ หากผู้พ้นโทษขาดความมุ่งหวังถึงความสำเร็จในชีวิต ไม่มีความผูกพันทางสังคมหรือข้อผูกมัดใดๆ ต่อสังคม ไม่ได้รับโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของสังคมหรือโอกาสในการประกอบอาชีพที่สุจริต ทั้งหมดนี้จะนำไปสู่การไม่มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างที่นอกเหนือจากครอบครัวของตนเอง เช่น เจ้านาย เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า เป็นต้น ทำให้ผู้พ้นโทษเหล่านั้นขาดการเรียนรู้และไม่เชื่อในความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม ประพฤติตนผิดแผกจากบริบทปกติของสังคม ทั้งหมดนี้ย่อมเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้พ้นโทษหวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ

2. ทฤษฎีติดตรา (Labeling Theory)

ทฤษฎีนี้มีมุมมองต่อสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมอาชญากรรมแตกต่างไปจากทฤษฎีอื่นเสนอโดย Howard S. Becker ว่า พฤติกรรมเบี่ยงเบนหรือพฤติกรรมของอาชญากรถูกกำหนดโดยกลุ่มคนรอบข้างหรือสังคม และพฤติกรรมการเป็นอาชญากรมิใช่คุณสมบัติของผู้เป็นเจ้าของ แต่เกิดจากการที่สังคมกำหนดผ่านทางปฏิบัติต่อบุคคลนั้น กล่าวคือ หากสังคมมีมุมมองต่อบุคคลนั้นอย่างไร บุคคลดังกล่าวย่อมจะปฏิบัติตามที่สังคมได้ติดตราไว้⁵

ทฤษฎีติดตราจะมีความสัมพันธ์กับการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขัง เพราะเมื่อผู้ต้องขังถูกจับในการกระทำผิดครั้งแรกและต้องเข้ารับโทษ ซึ่งถือว่าเป็นการติดตราแล้ว ต่อมาภายหลังเมื่อพ้นโทษ สังคมกลับไม่ให้การยอมรับพวกเขา แม้ว่าผู้พ้นโทษเหล่านั้นจะผ่านกระบวนการรับโทษตามกฎหมายและกระบวนการแก้ไขฟื้นฟูพฤติกรรมหรือการพัฒนาด้านอาชีพมาแล้วก็ตาม ผ่านการแสดงออกมาในด้านลบ เช่น การรังเกียจ เหยียดหยาม ไม่ยอมรับ ไม่ให้อภัย ไม่ให้โอกาสแก้ตัว เป็นต้น สิ่งที่มาจากการติดตราคือผู้พ้นโทษยิ่งถลำลึกกลงไปในทางที่ผิดมากยิ่งขึ้น ถึงแม้ว่าผู้พ้นโทษมีความตั้งใจจะกลับตัวเป็นคนดี แต่เมื่อสังคมไม่ยอมรับ ผู้พ้นโทษจึงไม่มีโอกาสหรือทางเลือกในการดำรงชีวิต ทำให้เกิดการกระทำผิดซ้ำอีกครั้ง

3. ทฤษฎีความละอายเชิงบูรณาการ (Theory of Reintegrative Shaming)

ทฤษฎีนี้ปรากฏในงานของ John Braithwaite เรื่อง “Crime Shame and Reintegration” ว่า พฤติกรรมการเป็นอาชญากรของบุคคลเมื่อเกิดขึ้นและมีการดำเนินการลงโทษของสังคมแล้ว จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความละอาย (Shaming) ทำให้เสียหน้า (Stigmatization) ส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองยังคงเป็นอาชญากรและยังคงใช้ชีวิตแบบนั้นต่อไป เนื่องจากไม่มีโอกาสที่จะกลับเข้ามาใช้ชีวิตตามบรรทัดฐานของสังคม จึงได้เสนอแนวคิดที่จะดำเนินการกับผู้กระทำผิดในรูปแบบใหม่ โดยการให้อภัยบุคคลดังกล่าวเพื่อทำให้ไม่รู้สึกละอาย เรียกว่า “Reintegrative Shaming” โยงยึดและบูรณาการผู้กระทำผิดหรือผู้พ้นโทษไว้กับประชาคม โรงเรียน และชุมชนไม่ผลักไสผู้ที่กระทำผิดพลาดให้กลายเป็นคนนอกประชาคม ส่งผลให้บุคคลนั้นสำนึกผิดและไม่กลับไปกระทำผิดซ้ำอีก⁶

⁵ เรื่องเดียวกัน.

⁶ เรื่องเดียวกัน.

แนวคิดเกี่ยวกับเจตคติและการยอมรับผู้พันโทษ

สำหรับนิยาม “เจตคติหรือทัศนคติ (Attitude)” ในงานของ Schiffman and Kanuk คือ ความโน้มเอียงที่เรียนรู้เพื่อให้มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับลักษณะที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือการแสดงความรู้สึกภายในที่สะท้อนว่า บุคคลมีความโน้มเอียงพอใจหรือไม่พอใจต่อบางสิ่ง อันเป็นผลของกระบวนการทางจิตวิทยา ทั้งนี้ เจตคติไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง อาจเกิดจากการเรียนรู้ (Attitudes are a learned predisposition) ไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้ง่าย (Attitudes have consistency) เกิดขึ้นและถูกกระทบโดยสถานการณ์ (Attitudes occur within a situation)⁷ ขณะที่ “เจตคติ” ในงานของเชดส์คี้ โฆวาสีธี คือ ความรู้สึกที่มีต่อสิ่งต่างๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้นๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง อาจเป็นไปในทางสนับสนุนหรือคัดค้านก็ได้ ขึ้นอยู่กับกระบวนการอบรม เรียนรู้ระเบียบวิธีของสังคม⁸ ไม่ต่างจาก “เจตคติ” ในงานของสร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ คือ ผลผสมผสานระหว่างความนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งๆ ซึ่งออกมาในทางประเมินค่าอันอาจเป็นไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น⁹

กล่าวโดยสรุป “เจตคติ” หมายถึง ความรู้สึกความคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นผลมาจากประสบการณ์หรือสิ่งแวดล้อม ทำให้ความรู้สึกและความคิดดังกล่าวเป็นไปในทางชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ทำให้บุคคลนั้นแสดงปฏิกิริยาและการกระทำต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งทั้งในทางสนับสนุนหรือต่อต้าน¹⁰ มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้¹¹

⁷ Leon G. Schiffman & Leslie L. Kanuk. Consumer Behavior. (Englewood Cliffs, N. J. : Prentice-Hall, 1994). p. 657.

⁸ เชดส์คี้ โฆวาสีธี. การวัดเจตคติและบุคลิกภาพ. (กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520).

⁹ สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์การ : ทัศนคติและการประยุกต์. (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541).

¹⁰ เตือนเพ็ญ แบลิว. “ทัศนคติ ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) กับภาพลักษณ์ขององค์กรเครือซีเมนต์ไทย (SCG) ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์และบริการของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร”. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยสยาม, 2559).

¹¹ ชิตยา สุวรรณะชญ. ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรม. (กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2520).

1. องค์ประกอบด้านความคิด (Cognitive Component) เป็นผลมาจากการรับรู้ของบุคคลต่อวัตถุ สิ่งของ บุคคล เหตุการณ์ กล่าวคือ การที่บุคคลสามารถนำเอาคุณค่าทางสังคมที่ได้รับจากการอบรมสั่งสอนและถ่ายทอดมาใช้ในการวิเคราะห์พิจารณาประกอบเหตุผลของการที่ตนจะประเมิน หากเกิดความรู้ความเข้าใจอย่างดี อย่างแท้จริง ก็จะมีเจตคติที่ดี แต่หากเกิดการรับรู้แบบไม่เข้าใจ ไม่รู้เรื่อง ยากไป ก็จะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้นๆ สำหรับข้อแตกต่างระหว่างส่วนนี้กับความรู้สึกลึกคือ การพิจารณาของบุคคลในส่วนนี้มีลักษณะปลอดจากอารมณ์ แต่จะเป็นเรื่องของเหตุผลอันสืบเนื่องมาจากความเชื่อของบุคคล

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึกลึก (Affective Component) เป็นลักษณะทางอารมณ์หรือความรู้สึกลึกที่สัมพันธ์กับความคิด มีการประเมินความรู้สึกลึก ความชอบ หรือการตอบสนองทางอารมณ์ที่มีต่อสิ่งของหรือบุคคลออกมาในลักษณะของความชอบหรือไม่ชอบ รู้สึกในทางที่ดีหรือไม่ดี พอใจหรือไม่พอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย คิดว่าเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ 1. ความรู้สึกทางบวก (ความพึงพอใจ) เช่น ความเคารพนับถือ ความชอบพอ ความเห็นอกเห็นใจ เป็นต้น และ 2. ความรู้สึกทางลบ (ความไม่พึงพอใจ) เช่น ความกลัว ความรู้สึกรังเกียจ ดูถูก ขยะแขยง เป็นต้น

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) เป็นความพร้อมที่จะกระทำหรือมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรม (Action Tendency) อันเป็นผลต่อเนื่องมาจากความคิดและความรู้สึก แสดงออกมาในรูปของการยอมรับหรือปฏิเสธ จึงสามารถอนุมานได้ว่า เจตคติของบุคคลนั้นมาจากสิ่งที่เขาพูดหรือสิ่งที่เขากระทำเสมอ แต่อย่างไรก็ตาม เจตคติของบุคคลอาจจะไม่ได้สอดคล้องกับพฤติกรรมภายนอกที่แสดงออกเสมอไป เนื่องจากเจตคติเป็นเพียงสาเหตุหนึ่งของพฤติกรรมเท่านั้น การแสดงออกของคนเราอาจเกิดขึ้นจากหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น การทำตามบรรทัดฐานของสังคม เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า ในบรรดาองค์ประกอบทั้ง 3 ของเจตคติที่ได้กล่าวมานั้น องค์ประกอบด้านความรู้สึกลึกถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดหรือเป็นศูนย์กลางของเจตคติเลยทีเดียว เนื่องจากความรู้สึกลึกจะเกี่ยวข้องกับความคิดและการกระทำที่แสดงออกมาโดยตรงของบุคคลนั้นๆ¹²

ขณะเดียวกัน เจตคติของบุคคลหนึ่งๆ ย่อมเกิดจากหลายแหล่ง ได้แก่ ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล จากการได้พบเห็น คั่นเคย ทดลอง และประสบการณ์โดยอ้อม ซึ่งเกิดจากการได้ยิน ได้ฟัง หรือได้อ่านเกี่ยวกับสิ่งนั้น การได้ติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นหรือสิ่งต่างๆ รอบตัวในชีวิตประจำวัน รวมถึงสิ่งที่เป็นแบบอย่างในการเลียนแบบผู้อื่น สิ่งต่างๆ เหล่านี้ทำให้เกิดการเรียนรู้และก่อตัวเกิดเป็นเจตคติขึ้น โดยเจตคติจะเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา เมื่ออายุหรือวัยเปลี่ยนไปย่อมจะทำให้เจตคติเปลี่ยนแปลงไปด้วย นอกจากนี้ เจตคดียังขึ้นอยู่กับแนวความคิดและบุคลิกภาพของบุคคลนั้นด้วย อีกทั้งยังเกิดจากการเข้าร่วมเป็นสมาชิก

¹² นันทิชนกรณ พฤษกรเรื่องกิจ. “ทัศนคติต่อการเข้าศึกษาในโครงการรัสเซียศึกษาของนักศึกษา ปีการศึกษา 2561”. (ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต, สาขารัสเซียศึกษา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2561).

ของกลุ่มต่างๆ และปัจจัยที่มีอิทธิพลอื่นๆ เช่น ครอบครัว ญาติพี่น้อง ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้นำทางความคิด เป็นต้น¹³ สามารถจำแนกประเภทของเจตคติได้ ดังนี้¹⁴

1. ความเชื่อ ทำให้ต้องยอมรับเพราะเป็นข้อเท็จจริงและเป็นสิ่งที่มีการสนับสนุน โดยความเป็นจริงหรือข้อมูลอื่นๆ ใดๆ ที่มีน้ำหนักมาก ความเชื่อส่วนใหญ่จะเป็นสิ่งที่มีเหตุผลถาวร แต่อาจจะมีหรือไม่มีสำคัญก็ได้

2. ความคิดเห็น อาจเป็นข้อเท็จจริงบางอย่างก็ได้ แต่ข้อเท็จจริงจะเป็นเพียงข้อสรุปของคำแนะนำที่แสดงออก ส่วนความคิดเห็นมักจะเกี่ยวข้องกับคำถามในปัจจุบันและง่ายที่จะเปลี่ยนแปลงไป

3. ความรู้สึก มีพื้นฐานมาจากอารมณ์ โดยอารมณ์จะมีลักษณะถาวรและมีสมมติฐานลึก แต่ความรู้สึกไม่จำเป็นต้องมีสิ่งสนับสนุนจากข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง

4. ความโอนเอียง เป็นรูปแบบบางส่วนของเจตคติ เมื่ออยู่ในสภาวะที่ตัดสินใจไม่ได้

5. ความมีอคติ ความเชื่อทางจิตใจที่ทำให้เกิดอคติหรือความเสียหายในทางตรงข้ามกับข้อเท็จจริงที่มีอยู่ อาจมีความรู้สึก ความคิด หรือความเชื่อที่เป็นอคติก็ได้

สำหรับบุคคลทั่วไป การแสดงออกทางเจตคติจะปรากฏในรูปแบบต่างๆ ดังนี้¹⁵

1. เจตคติเชิงบวก ทำให้บุคคลแสดงออกถึงความรู้สึกหรืออารมณ์จากสภาพจิตใจโต้ตอบในด้านดี ยอมรับ พอใจต่อบุคคลอื่น เรื่องราวต่างๆ รวมทั้งหน่วยงาน องค์กร สถาบัน การดำเนินการขององค์กร หรืออื่นๆ

2. เจตคติเชิงลบหรือไม่ดี สร้างความรู้สึกไปในทางเสื่อมเสีย ไม่ได้ได้รับความเชื่อถือหรือไว้วางใจ อาจมีความเคลือบแคลงระแวงสงสัย รวมทั้งเกลียดชัง ไม่ดี ไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วยต่อบุคคล เรื่องราว ปัญหาใดๆ หรือหน่วยงาน องค์กร สถาบัน การดำเนินการขององค์กร หรืออื่นๆ

3. เจตคติที่บุคคลจะไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องราว ปัญหา หรือต่อบุคคล หน่วยงาน สถาบัน องค์กร หรืออื่นๆ โดยสิ้นเชิง ซึ่งอาจจะเป็นเพราะไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ หรือไม่มีแนวโน้มเจตคติอยู่เดิม หรือไม่มีแนวโน้มทางความรู้ในเรื่องนั้นๆ มาก่อน

โดยบุคคลหนึ่งอาจมีเจตคติเพียงประเภทเดียวหรือหลายประเภทรวมกันก็ได้ ขึ้นอยู่กับความมั่นคงในเรื่องความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิด หรือค่านิยม และอื่นๆ ที่มีต่อบุคคล สิ่งของ การกระทำ หรือสถานการณ์

¹³ ดารา ทีปะปาล. พฤติกรรมผู้บริโภค. (กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, 2542). หน้า 123.

¹⁴ Charles G. Walters. Consumer Behavior. 3rded. (Homewood Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1978).

¹⁵ ชวนะ ภวภานนท์. “ภาพพจน์เชิงลบกับการประชาสัมพันธ์”. (เอกสารประกอบการสัมมนา คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2534).

สาเหตุที่ทำให้การศึกษาเรื่อง การส่งเสริมอาชีพให้ผู้กระทำผิดภายหลังพ้นโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชน จำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับ “เจตคติของมนุษย์” เนื่องจากเจตคติมีหน้าที่ที่สำคัญ (The functions of Attitudes) กล่าวคือ

1. เจตคติมีผลต่อกระบวนการทางสมองของมนุษย์ เช่น ในการรับรู้และการเรียนรู้ การมีเจตคติที่ดีช่วยให้มีความตั้งใจที่จะรับรู้ เกิดการเรียนรู้และความพยายามที่จะเข้าใจบุคคลหรือสถานการณ์ต่างๆ ให้ชัดเจน ตัวอย่างจากงานวิจัยที่ให้นักศึกษา 2 มหาวิทยาลัยดูภาพยนตร์การแข่งขันฟุตบอลระหว่างมหาวิทยาลัยของตน เมื่อดูจบการแข่งขันแล้วจึงถามผู้ดูว่าฝ่ายใดทำผิดกติกาอย่างน้อยแค่ไหน พบว่า นักศึกษาผู้ดูจะมองเห็นฝ่ายตรงกันข้ามทำผิดกติกาเป็นจำนวนมากกว่าพวกเดียวกันเองถึง 2 เท่า

2. เจตคติมีความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น กล่าวคือ การมีเจตคติเหมือนกับกลุ่มจะทำให้ได้รับการยอมรับเข้าเป็นกลุ่มเดียวกันมากขึ้น ซึ่งตามปกติแล้ว คนเรามักจะเลือกสร้างความสัมพันธ์กับคนที่มีเจตคติคล้ายๆ กัน

3. เจตคติจะแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มที่จะกระทำ กล่าวคือ การกระทำใดๆ มักจะสัมพันธ์กับเจตคติ แต่ในบางกรณีการมีเจตคติจะทำให้คนเราไม่กระทำบางอย่าง การมีความเชื่อ ความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งอย่างแน่นแฟ้น จะทำให้ไม่ยอมรับ ไม่กระทำในสิ่งที่ตรงกันข้าม หรือไม่ตรงกับเจตคติของตัวเอง

4. การมีเจตคติต่อบุคคลอื่นมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น เช่น ครูมีเจตคติไม่ดีต่อนักเรียนคนหนึ่ง เด็กจะรับรู้และอาจมีปฏิกิริยาตอบสนองเป็นพฤติกรรมต่อต้าน เฉยชา หรือไม่สนใจ เป็นต้น

5. การทำให้เกิดเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นมา ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ เกิดเป็นกฎเกณฑ์ กฎหมายได้ เช่น ถ้าคนในสังคมเคยมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำแท้ง แต่จากการเปลี่ยนหรือสร้างเจตคติใหม่เกี่ยวกับการทำแท้ง ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกฎหมายเกี่ยวกับการทำแท้งตามมา เป็นต้น

เป็นที่น่าสังเกตว่า เจตคติของบุคคลสามารถเปลี่ยนกันได้ จากการเปลี่ยนแปลงความรู้ ความคิด และพฤติกรรม รวมไปถึงกระบวนการต่างๆ ที่เกิดขึ้นและอาจทำให้เจตคตินั้นๆ เปลี่ยนไปสามารถกล่าวในรายละเอียด ดังนี้

1. เปลี่ยนความคิด เป็นผลจากการได้รับข้อมูลใหม่จากบุคคลอื่นหรือผ่านทางสื่อมวลชน แต่เนื่องจากองค์ประกอบทั้ง 3 ของเจตคติมีอิทธิพลต่อกันและกัน ดังนั้นการเปลี่ยนองค์ประกอบด้านความคิดย่อมจะมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนองค์ประกอบด้านความรู้สึกและพฤติกรรมด้วยเช่นกัน

2. เปลี่ยนความรู้สึก จากการได้รับประสบการณ์ที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ หรือการได้รับประสบการณ์ที่สะเทือนใจ ตัวอย่างเช่น เราเคยมีเจตคติที่ไม่ดีต่อตำรวจ แต่เมื่อเราได้พบปะพูดคุย ทำงานร่วมกับตำรวจ ได้รู้ว่ามียังตำรวจอีกมากที่เป็นคนดี ทำงานเพื่อส่วนรวม จึงทำให้เราเกิดความขัดแย้งทางด้านความคิดและจัดระบบความคิดใหม่ โดยความพึงพอใจที่ได้รับจากประสบการณ์ดังกล่าวมีผลทำให้เราเปลี่ยนแปลงเจตคติ กลายมาเป็นรู้สึกดีต่อตำรวจคนอื่นๆ ด้วย

3. เปลี่ยนพฤติกรรม จากการที่บรรทัดฐานของสังคมเปลี่ยนไป หรือการถูกบังคับให้กระทำในสิ่งที่ตรงกันข้ามกับพฤติกรรมเดิมของตน ตัวอย่างเช่น รัฐหนึ่งในสหรัฐอเมริกาออกกฎหมายไม่ให้แบ่งแยกสีผิว ทำให้บุคคลอยู่ในภาวะของความขัดแย้ง เพราะคนผิวขาวมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อคนผิวดำ แต่กฎหมายบังคับให้เขาต้องยอมรับคนผิวดำ เมื่อวันเวลาผ่านไป ความขัดแย้งระหว่างความรู้สึกกับพฤติกรรมดังกล่าวอาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติได้

เมื่อพิจารณาความหมาย องค์ประกอบ ที่มา และการแสดงออกถึงเจตคติของบุคคลแล้ว จะเห็นได้ว่า เจตคติมีความสัมพันธ์กับการยอมรับเป็นอย่างมาก หากบุคคลมีเจตคติเชิงบวกต่อสิ่งใดแล้ว จะทำให้เกิดการยอมรับ (Acceptance) ต่อสิ่งนั้นตามมาอย่างง่ายดาย อีกทั้งบุคคลยังจะแสดงออกให้เห็นถึงการยอมรับสิ่งนั้นๆ ผ่านการกระทำหรือพฤติกรรมในรูปแบบต่างๆ อีกด้วย และจากการสืบค้นแนวคิดเกี่ยวกับ “การยอมรับ” ปรากฏในงานของชไมพร สมจิตรานุกิจ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการรับเอาสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ตนเห็นว่าดีกว่า ทั้งรูปธรรมและนามธรรม ไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ มีความพึงพอใจ และเชื่อถือ ซึ่งการยอมรับนี้จะเกิดขึ้นได้ผ่านขั้นตอนการเรียนรู้และทดลองปฏิบัติ นอกจากนี้ การที่บุคคลจะยอมรับสิ่งใหม่ได้นั้น ต้องมีการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลิกภาพ ความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และค่านิยมของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสังคม โดยสามารถแสดงออกให้เห็นได้อย่างชัดเจนผ่านพฤติกรรม¹⁶ ขณะทำงานของปนัดดา อินทราวุธ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่ได้รับรู้ เรียนรู้ หรือได้รับคำแนะนำมา และในที่สุดก็รับเอาสิ่งนั้นๆ มาใช้หรือปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ โดยระยะเวลาของกระบวนการยอมรับนี้จะช้าหรือเร็วขึ้นอยู่กับตัวบุคคลและคุณลักษณะของสิ่งนั้น¹⁷ เช่นเดียวกับงานของ ฉันทวรรณ ยงค์ประเดิม หมายถึง กระบวนการทางจิตใจที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์ของบุคคลนั้นๆ แสดงออกมาผ่านการเห็นด้วยหรือลงความเห็นว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม¹⁸

¹⁶ ชไมพร สมจิตรานุกิจ. “ปัจจัยที่มีผลการยอมรับการใช้สมุนไพรทดแทนสารเคมีกำจัดศัตรูพืชของเกษตรกรในชุมชนหนึ่งของจังหวัดอุดรดิตถ์”. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2540).

¹⁷ ปนัดดา อินทราวุธ. “การยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 ของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท อินเตอร์เนชั่นแนล คิวลิตีฟุตแวร์ จำกัด”. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543).

¹⁸ ฉันทวรรณ ยงค์ประเดิม. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหาร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด”. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545).

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า “การยอมรับ” คือ ความรู้สึกหรือเจตคติที่มาจากกระบวนการทางความคิดและจิตใจของบุคคลที่เกิดขึ้นต่อสิ่งต่างๆ ทั้งสิ่งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ซึ่งการยอมรับนี้เกิดได้จากการเรียนรู้ รวมถึงประสบการณ์ในอดีตต่างๆ ที่ได้พบเจอแล้วจึงพิจารณาและนำไปสู่การปฏิบัติ โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดการยอมรับต่อสิ่งต่างๆ จำแนกออกเป็น¹⁹

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สถานะทางเศรษฐกิจ รายได้ ระดับการศึกษา ทรัพย์สินต่างๆ รวมถึงความรู้ความสามารถ เมื่อพิจารณาเฉพาะปัจจัยด้านสถานภาพ พบว่า สถานภาพทางสังคมและวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการยอมรับว่าจะเกิดขึ้นเร็วหรือช้า เช่น การอยู่ในชุมชนที่มีขนบธรรมเนียมประเพณีหรือค่านิยมความเชื่อเก่าๆ ย่อมจะเป็นอุปสรรคต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ขณะที่สถานภาพทางภูมิศาสตร์มีส่วนเกี่ยวข้องกับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้วย เช่น การที่มีสภาพภูมิศาสตร์ติดกับท้องที่มีความเจริญทางเทคโนโลยี การคมนาคม หรือปริมาณทรัพยากรที่มากกว่า จะส่งผลให้เกิดอัตราการยอมรับได้เร็วกว่า

2. ปัจจัยด้านพฤติกรรมการสื่อสาร บุคคลจะมีพฤติกรรมการสื่อสารหรือพฤติกรรมการติดตามข่าวสารที่มาจากแหล่งข่าวสารทั้งที่เป็นทางการและไม่ทางการ โดยการสื่อสารจะมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ ตัวผู้สื่อสารหรือแหล่งกำเนิดข่าวสาร ช่องทางการสื่อสาร และตัวผู้รับสาร ในที่นี้ ผู้สื่อสารจะเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารตามประเภทของข่าวสาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมความรู้ เจตคติ รวมถึงพฤติกรรมใหม่ๆ ของผู้รับสาร และให้เป็นไปในแนวทางที่ผู้สื่อสารต้องการ สามารถจำแนกช่องทางการสื่อสารได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

2.1 ช่องทางการสื่อสารมวลชน เป็นการถ่ายทอดข่าวสารที่เกี่ยวกับสื่อมวลชนทุกประเภท เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น

2.2 ช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีจำนวนไม่มาก เช่น การติดต่อกับญาติ เพื่อนฝูง ผู้นำท้องถิ่น รวมถึงเจ้าหน้าที่รัฐ เป็นต้น

ในที่นี้สามารถสรุปได้ว่า การยอมรับเป็นกระบวนการทางจิตใจที่ส่งผลต่อความคิดหรือเจตคติ เกิดได้จากการเรียนรู้ รวมถึงประสบการณ์ในอดีตต่างๆ ที่ได้พบเจอ ฉะนั้น การที่ผู้ประกอบการภาคเอกชนยอมรับผู้พันโทฯ เข้าทำงานอาจเกิดจากทั้งปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ ไม่ว่าจะเป็นเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ วัฒนธรรม เศรษฐกิจ ค่านิยม รวมถึงสภาพแวดล้อมที่อาศัยอยู่ และปัจจัยด้านพฤติกรรมการสื่อสารหรือการรับข้อมูลข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับผู้พันโทฯ ทั้งเรื่องที่ดีและไม่ดี รวมถึงการรับรู้เกี่ยวกับกระบวนการในการแก้ไขฟื้นฟู หรือการได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ทางกฎหมายจากการสงเคราะห์ผู้พันโทฯ ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ล้วนแต่นำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธการจ้างงานผู้พันโทฯของผู้ประกอบการภาคเอกชนทั้งสิ้น

¹⁹ Everett M. Rogers. Diffusion of Innovation. (New York : The Free Press, 1983).

นอกจากนี้ Everett M. Roger ยังเห็นว่า “การยอมรับ” คือ กระบวนการพัฒนาด้านความคิดในสมองของแต่ละบุคคลที่ต้องผ่านระยะต่างๆ เพื่อนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธ แบ่งโครงสร้างการยอมรับเป็น 3 ส่วน คือ²⁰

1. สิ่งที่มีอยู่เดิม (Antecedents) คือ สิ่งส่งผลต่อการยอมรับที่อยู่มาแต่เดิมของบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ สถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจ ระดับความรู้ความชำนาญ เป็นต้น และปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม เช่น สถานภาพที่อยู่อาศัย การเดินทาง การสื่อสาร ประสบการณ์ชีวิต และความคิด เป็นต้น

2. กระบวนการตัดสินใจยอมรับ คือ กระบวนการพัฒนาด้านความคิดเป็นขั้นเป็นตอน จำแนกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 ขั้นการรับรู้ (Awareness stage) เป็นขั้นแรกของกระบวนการยอมรับหรือปฏิเสธสิ่งใหม่ๆ ที่ได้เรียนรู้ แต่ยังเป็นการรับรู้ข่าวสารที่ไม่ครบถ้วน มักเป็นการรู้โดยบังเอิญ

2.2 ขั้นสนใจ (Interest stage) เป็นขั้นที่เริ่มมีความสนใจและแสวงหาข่าวสารเพิ่มเติมทำให้ได้รับความรู้เกี่ยวกับสิ่งใหม่มากขึ้น

2.3 ขั้นประเมินผล (Evaluation stage) เป็นขั้นที่บุคคลพิจารณาวัตรกรรมนั้นกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยไตร่ตรองว่าจะลองใช้ดีหรือไม่ ด้วยการชั่งน้ำหนักระหว่างข้อดี-ข้อเสียของสิ่งใหม่ ถ้ารู้สึกว่าคุณดีมีมากกว่าจะตัดสินใจลองใช้ แต่เนื่องจากการใช้สิ่งใหม่ๆ เป็นการเสี่ยงจึงทำให้ไม่แน่ใจผลที่จะเกิดขึ้น จะต้องมีการเสริมแรง (Reinforcement) เพื่อให้แน่ใจยิ่งขึ้นว่ากำลังทำสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งการเสริมแรงนั้นคือ ข่าวสาร คำแนะนำจากเพื่อน หรือสื่อมวลชนต่างๆ

2.4 ขั้นทดลองปฏิบัติ (Trial stage) เป็นขั้นที่บุคคลทดลองสิ่งใหม่ๆ กับสถานการณ์ของตนเอง แต่เป็นการทดลองกับส่วนน้อยก่อนเพื่อดูว่าได้ผลดีหรือไม่และประโยชน์ที่ได้รับนั้นมากพอที่จะยอมรับไปปฏิบัติอย่างเต็มที่หรือไม่ ซึ่งผลจากการทดลองมีความสำคัญอย่างมากต่อการตัดสินใจที่จะยอมรับหรือปฏิเสธต่อไป

2.5 ขั้นการยอมรับไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ (Adoption stage) เป็นขั้นที่บุคคลตัดสินใจใช้วัตรกรรมนั้นอย่างเต็มที่ หลังจากพิจารณาไตร่ตรองผลที่ได้ทดลองปฏิบัติแล้ว

3. การยอมรับ คือ การที่บุคคลเกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ จนทำให้เกิดการคล้อยตามหรือเห็นด้วย นำไปสู่การเปิดใจ และไม่ต่อต้านสิ่งนั้นๆ อีกต่อไป

เมื่อพิจารณาโครงสร้างของการยอมรับแล้ว อาจกล่าวได้ว่า การที่ผู้ประกอบการภาคเอกชนจะยอมรับผู้พันโทฯ เข้าทำงานในสถานประกอบการของตนได้นั้น จะต้องเป็นไปตามลำดับขั้น ผ่านขั้นแรกคือ การที่บุคคลในครอบครัว สังคมได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเรื่องการฝึกอาชีพ หรือการฟื้นฟูผู้ต้องขังก่อนปล่อยตัวออกจากเรือนจำว่า พวกเขาเหล่านั้นมีศักยภาพในการประกอบอาชีพ ผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อโซเชียลมีเดีย รายการต่างๆ ที่ออกอากาศทางสถานีวิทยุ สถานีโทรทัศน์ หรือเฟซบุ๊กแฟนเพจ เมื่อสังคมเริ่มให้ความสนใจแนวคิดใหม่ๆ เกี่ยวกับผู้พันโทฯ แล้ว จะนำไปสู่การแสวงหารายละเอียดเพิ่มเติมมากขึ้น จนถึงขั้นพิจารณาไตร่ตรองความรู้สึกนึกคิดของตนที่มีต่อผู้พันโทฯ

²⁰

ibid.

ว่า สามารถรับผู้พ้นโทษเหล่านั้นเข้ามาทำงานได้หรือไม่ นำข้อดี-ข้อเสียมาพิจารณาเปรียบเทียบในหลายๆ ด้าน แล้วจึงตัดสินใจทดลองรับผู้พ้นโทษเข้าทำงาน อาจจะเริ่มต้นเป็นพนักงานฝึกหัดก่อน หากผู้พ้นโทษแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของตนจนผู้ประกอบการภาคเอกชนยอมรับว่าได้ประโยชน์จากการรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานแล้ว จะนำไปสู่ขั้นตอนการตัดสินใจรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานเป็นลำดับสุดท้าย สำหรับสาเหตุสำคัญที่จะทำให้บุคคลเกิดการยอมรับหรือปฏิเสธการเปลี่ยนแปลง นวัตกรรม หรือการทดลองใหม่ๆ มีดังนี้²¹

1. ความหวังในด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ เราจะได้รับผลประโยชน์เพิ่มขึ้น โอกาสก้าวหน้าที่ดีกว่าเดิม จะได้โอกาสพัฒนาทักษะและรายได้เพิ่มขึ้น

2. ความหวังในด้านความมั่นคง ได้แก่ ความมั่นคงสำหรับการทำงานในองค์กรนี้จะมีมาก เพราะงานของเราดีขึ้นกว่าเดิม ทำให้โอกาสในการแข่งขันดีขึ้น ความเสี่ยงในด้านต่างๆ ลดลง

3. ความหวังในความสะดวกส่วนตัว ได้แก่ งานของเราจะง่ายขึ้นกว่าเก่า สภาพการทำงานดีกว่า จะไม่ต้องทำงานหนักเหมือนเดิม การเปลี่ยนแปลงนี้จะทำให้ชีวิตทั่วไปดีขึ้น เช่น ลดชั่วโมงการเดินทาง เป็นต้น

4. ความหวังในการได้รับความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น ได้แก่ งานใหม่น่าสนใจและท้าทายมากกว่า ความกดดันน้อยลง ความรับผิดชอบมากขึ้น อำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้น มีความสำคัญกว่าปัจจุบัน งานนี้ต้องการคุณสมบัติของเราเป็นพิเศษ มีโอกาสเสนอความคิดเห็นและให้คำแนะนำมากขึ้น เหมาะกับอาชีพของเราในระยะยาว

5. ความหวังในทางสังคม ได้แก่ ฐานะของเราดีขึ้น สถานะกับคนอื่นดีขึ้น เราจะมีตำแหน่งที่เติบโตขึ้น เราทำงานในฐานะส่วนหนึ่งของกลุ่ม รู้สึกสนุกที่มีกลุ่มนั้นมาเป็นลูกน้อง

6. ความหวังที่น่าพอใจในการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ พอใจ/ภูมิใจที่ได้รับมอบหมายงานยากขึ้นนี้ ดีใจที่ความคิดและคำแนะนำของเราเป็นประโยชน์ต่อคนอื่น ภูมิใจที่เรามีส่วนร่วมด้วยในงานนั้น

จึงกล่าวได้ว่า นอกเหนือจากเจตคติที่เป็นบวกต่อผู้พ้นโทษแล้ว ผู้ประกอบการภาคเอกชนเองย่อมจะต้องมีความหวังต่อประโยชน์ส่วนตัวและต่อสังคมโดยรวม ไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ก่อนจะพิจารณาตัดสินใจรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานในสถานประกอบการของตนอย่างแน่นอน

²¹ นักรบ กลัดกลีบ. “ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้แก๊สชีวมวลทดแทนแก๊สปิโตรเลียมเหลว (LPG) ในครัวเรือน”. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาทรัพยากรชนบท, มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2557).

แนวคิดเกี่ยวกับการช่วยเหลือสงเคราะห์และจ้างงานผู้พ้นโทษ

แม้ว่าผู้พ้นโทษจะเป็นบุคคลที่ไม่ได้อยู่ในการควบคุม ดูแลของกรมราชทัณฑ์แล้ว ทำให้กรมราชทัณฑ์ไม่สามารถติดตาม สืบเสาะพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลเหล่านั้นได้อีกต่อไปก็ตาม แต่ในระหว่างที่พวกเขาอยู่ในเรือนจำ กรมราชทัณฑ์ได้ดำเนินการเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังก่อนปล่อย เพื่อให้ผู้ต้องขังสามารถกลับคืนสู่สังคมได้อย่างมีคุณภาพ ไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ อีกทั้งกรมราชทัณฑ์ยังมีบทบาทนำในการช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้พ้นโทษในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ผู้พ้นโทษไม่รู้สึกรู้สียง โดดเดี่ยวมากจนเกินไป สอดคล้องกับผลการศึกษาในต่างประเทศว่า ผู้พ้นโทษที่ได้รับการปล่อยตัวจากเรือนจำจะมีช่วงเวลาที่ยืดต่อความล้มเหลวในการปรับตัวของบุคคลอย่างยิ่ง คือช่วงระยะเวลา 90 วันแรกหลังออกจากเรือนจำ²² และเป็นไปตามหลักการของข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง รับรองโดยสหประชาชาติ (United Nation : UN) ในการประชุมสมัชชาสหประชาชาติว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด ครั้งที่ 1 ณ เมืองเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ เมื่อปี พ.ศ. 2498 กำหนดว่า

ข้อ 64 ภาระของสังคมมิได้ยุติลงไปในทันทีที่ผู้ต้องขังพ้นโทษ ฉะนั้นควรมีองค์กรรัฐบาลหรือเอกชนที่สามารถหาทางช่วยเหลือภายหลังปลดปล่อยอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางที่จะลดความรังเกียจผู้ต้องขัง และในทางฟื้นฟูให้เขากลับคืนสู่สังคมได้โดยปกติ

ข้อ 80 นับแต่แรกต้องคำพิพากษา ควรจะได้พิจารณาล่วงหน้าไปถึงอนาคตของผู้ต้องขัง ภายหลังการพ้นโทษ และควรส่งเสริมช่วยเหลือให้เขาได้ดำรงรักษาหรือสถาปนาความสัมพันธ์กับบุคคล หรือองค์กรภายนอกเรือนจำ เพื่อช่วยชดเชยขาดให้เกิดผลประโยชน์มากที่สุดแก่ครอบครัวของเขาเกี่ยวกับการฟื้นฟูให้เขากลับเข้าสู่สังคม

ข้อ 81 (1) หน่วยงานราชการหรือองค์กรอื่นๆ ซึ่งทำหน้าที่สงเคราะห์ผู้พ้นโทษให้กลับคืนสู่สังคมนั้น ควรจะได้ดำเนินการตามความจำเป็นเท่าที่จะทำได้ให้เป็นที่มั่นใจว่า ผู้พ้นโทษจะได้รับเอกสารและหนังสือแจ้งรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับตัวเขา จะมีที่พักอาศัยอันควรแก่อัตภาพ จะมีงานอาชีพให้ทำ จะมีเครื่องนุ่งห่มตามจำนวนอันเหมาะสมกับดินฟ้าอากาศและฤดูกาล จะมีค่าพาหนะไปถึงที่หมายปลายทาง และค่าอาหารในระยะแรกปล่อยตัว (2) เรือนจำพึงอำนวยความสะดวกให้ผู้แทน ซึ่งเป็นที่เชื่อถือรับรองขององค์กรดังกล่าว เข้าไปในเรือนจำและพบปะผู้ต้องขังได้ ตั้งแต่มีคำพิพากษาคัดสิน เพื่อปรึกษาหารือ กำหนดอนาคตของผู้ต้องขังนั้นๆ และ (3) เพื่อให้การบำเพ็ญกรณีกิจขององค์กรดังกล่าวนี้เกิดประโยชน์มากที่สุด ควรมีสุนัขกลางอำนาจการหรือประสานงานเท่าที่จะสามารถจัดหาได้

²² ศักดิ์ชัย เลิศพานิชพันธ์ และคณะ. รายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่อง การศึกษาแนวทางและความเป็นไปได้ในการนำมาตราการลงโทษระดับกลางมาใช้เพื่อเป็นมาตรการทางเลือกในการลงโทษผู้กระทำผิดในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาของไทย. (กรุงเทพฯ : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551).

ผนวกกับหลักการของข้อกำหนดขั้นต่ำของสหประชาชาติในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง ค.ศ. 2016 หรือข้อกำหนดแมนเดลา พ.ศ. 2558 (Mandela Rules) กำหนดว่า

ข้อ 4 เป้าประสงค์ของการลงโทษจำคุกหรือการใช้มาตรการที่คล้ายคลึงกัน อันเป็นการจำกัดอิสระและเสรีภาพของบุคคลนั้น โดยเบื้องต้นแล้วก็เพื่อที่จะคุ้มครองสังคมให้ปลอดภัยจากอาชญากรรมและลดการกระทำผิดซ้ำ ความประสงค์ดังกล่าวสามารถบรรลุได้ต่อเมื่อระยะเวลาในการคุมขังได้ถูกนำมาใช้เพื่อประกันเท่าที่จะเป็นไปได้ว่า บุคคลเช่นว่านั้นจะสามารถกลับคืนสู่สังคมได้เมื่อได้รับการปล่อยตัว โดยสามารถดำรงชีวิตที่ไม่ละเมิดกฎหมายและพึ่งตนเองได้

ข้อ 87 ก่อนจะรับโทษจนครบถ้วน ควรมีขั้นตอนปฏิบัติที่จำเป็นเพื่อประกันว่า ผู้ต้องขังจะสามารถปรับตัวได้โดยลำดับ เพื่อเข้ากันได้กับสังคมภายนอก โดยจะบรรลุเป้าประสงค์นี้ได้ขึ้นอยู่กับรายกรณี โดยการทำให้มีระยะก่อนการปล่อยตัวในเรือนจำนั้น หรือจัดให้มีระยะก่อนปล่อยตัวโดยหน่วยงานอื่นที่เหมาะสม หรือให้มีการทดลองปล่อยตัวโดยมีระบบการควบคุม ดูแลบางประการ ทั้งนี้ ต้องไม่ใช่เป็นการควบคุม ดูแลของตำรวจ แต่ควรมีองค์ประกอบร่วมกันของการช่วยเหลือด้านสังคมอย่างได้ผล

ข้อ 88 (1) การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังควรอยู่บนพื้นฐานการมุ่งให้บุคคลกลับไปอยู่ร่วมกับสังคมได้ ไม่ใช่เป็นการแยกบุคคลออกจากชุมชน ด้วยเหตุดังกล่าว จึงควรจัดจำแนกหน่วยงานชุมชน โดยหากเป็นไปได้ เพื่อให้มีตัวแทนคอยช่วยเหลือเจ้าหน้าที่เรือนจำในการสนับสนุนการฟื้นฟูผู้ต้องขังเพื่อคืนสู่สังคม

ข้อ 92 (1) เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว ต้องมีการใช้วิธีการอันเหมาะสมทุกประการ รวมทั้งการดูแลด้านศาสนาสำหรับในประเทศที่เป็นไปได้ บริการด้านการศึกษา แนวทางการฝึกอาชีพ และการอบรม การทำงานด้านสังคม การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจ้างงาน การพัฒนาทางร่างกาย และการสร้างความเข้มแข็งด้านจิตใจ โดยสอดคล้องกับความต้องการของผู้ต้องขังแต่ละคน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความเป็นมาด้านสังคมและอาชญากรรมของพวกเขา ศักยภาพด้านกายและจิตใจ และความสามารถพิเศษ อารมณ์ ความรู้สึก ระยะเวลาการใช้โทษ และสภาพอนาคตหลังการปล่อยตัว

ข้อ 98 (1) หากเป็นไปได้ ให้จัดให้มีงานในลักษณะที่สนับสนุนหรือเพิ่มพูนความสามารถของผู้ต้องขังที่จะหาเลี้ยงชีพได้อย่างสุจริตภายหลังได้รับการปล่อยตัว

ข้อ 99 (1) ระบบและวิธีทำงานในเรือนจำควรจัดให้มีส่วนคล้ายคลึงมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้กับการทำงานแบบเดียวกับภายนอกเรือนจำ ทั้งนี้ เพื่อเตรียมให้ผู้ต้องขังปรับตัวเข้ากับสภาพการประกอบอาชีพแบบปรกติหลังจากการปล่อยตัวได้

ข้อ 107 นับแต่เริ่มต้นการรับโทษ ต้องคำนึงถึงอนาคตของผู้ต้องขังภายหลังได้รับการปล่อยตัว และจะต้องส่งเสริมสนับสนุน รวมทั้งช่วยเหลือผู้ต้องขังให้สามารถรักษาหรือสร้างความสัมพันธ์เช่นนั้นกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเรือนจำที่อาจจะมีส่วนส่งเสริมการฟื้นฟูตัวผู้ต้องขังและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อครอบครัวของเขา

ข้อ 108 (1) บริการและหน่วยงานต่างๆ ของรัฐหรืออื่นๆ ซึ่งช่วยเหลือผู้ต้องขังที่ได้รับการปล่อยตัวในการปรับตัวเข้ากับสังคมอีกครั้ง หากเป็นไปได้และจำเป็น พึงประกันให้ผู้ต้องขังที่ได้รับการปล่อยตัวได้รับเอกสารและบัตรประจำตัวที่ถูกต้อง เหมาะสม ให้ได้มีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมและ

มีงานทำ มีเสื้อผ้าสวมใส่อย่างเหมาะสมและเพียงพอกับสภาพอากาศและฤดูกาล และมีหนทางเพียงพอในการเดินทางไปยังจุดหมายปลายทางของตน และสามารถดูแลรักษาตนเองได้ในเบื้องต้น หลังจากได้รับการปล่อยตัว

รวมถึงข้อกำหนดสหประชาชาติว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหญิงในเรือนจำและมาตรการที่มีใช้การคุมขังสำหรับผู้กระทำผิดหญิง ค.ศ. 2010 หรือข้อกำหนดกรุงเทพ พ.ศ. 2553 (Bangkok Rules) กำหนดว่า

ข้อ 45 เรือนจำควรนำวิธีการทางเลือก เช่น การลากลับบ้าน การใช้เรือนจำเปิด บ้านกึ่งวิถี รวมทั้งโปรแกรมที่จัดขึ้นในชุมชนและการทำงานบริการสังคม มาใช้กับผู้ต้องขังหญิง ให้มากที่สุดเท่าที่จะสามารถกระทำได้ เพื่อช่วยในการปรับตัวก่อนพ้นโทษและลดตราบาปของผู้ต้องขัง ตลอดจนฟื้นฟูความสัมพันธ์กับครอบครัวในโอกาสที่ทำได้

ข้อ 46 เรือนจำควรประสานความร่วมมือกับหน่วยงานคุมประพฤติ และ/หรือหน่วยงานด้านสวัสดิการสังคม กลุ่มชุมชนท้องถิ่น และองค์กรพัฒนาเอกชน ในการพัฒนาและนำโปรแกรมการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยและโปรแกรมการกลับคืนสู่สังคมหลังพ้นโทษที่ครอบคลุมไปใช้ โดยคำนึงถึงความต้องการเฉพาะเชิงเพศภาวะของผู้หญิง

ข้อ 47 ผู้พ้นโทษหญิงที่ต้องการความช่วยเหลือด้านจิตใจ ด้านการแพทย์ ด้านกฎหมาย และด้านความเป็นอยู่ขั้นพื้นฐาน ควรได้รับการช่วยเหลือเพิ่มเติม โดยมีการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในชุมชน เพื่อให้ผู้พ้นโทษดังกล่าวสามารถกลับคืนสู่สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 55 ควรมีการทบทวนกิจกรรมการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยและการสงเคราะห์ หลังปล่อย เพื่อให้แน่ใจว่ามีความเหมาะสมและเข้าถึงได้สำหรับผู้ต้องขังหญิงกลุ่มชาติพันธุ์และกลุ่มเชื้อชาติต่างๆ โดยมีการประสานความร่วมมือกับกลุ่มที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงหลักการช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้พ้นโทษ (After – Care of Discharged Offender) หรือการสงเคราะห์หลังปล่อย (After – Care Services)²³ มีรายละเอียด ดังนี้

²³ แต่เดิมมา สังคมไทยใช้คำว่า “การสงเคราะห์ผู้พ้นโทษ” แต่เพื่อเป็นการเคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชน และไม่เป็นการตีตราแก่ผู้พ้นโทษ จึงได้หลีกเลี่ยงคำว่า “การสงเคราะห์ผู้พ้นโทษ” หันมาใช้คำว่า “การสงเคราะห์หลังปล่อย” แทนใน นันทนา ชัยจิตวนิช. “ความเป็นไปได้ในการพัฒนาบทบาทขององค์กรเอกชนต่อการสงเคราะห์หลังปล่อย : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรเอกชนในกรุงเทพมหานคร”. (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534). หน้า 25.

1. การช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้พันโทหรือการสงเคราะห์หลังปล่อย

ที่ประชุมสหประชาชาติ ครั้งที่ 2 เกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรมและการแก้ไขผู้กระทำผิด ณ กรุงลอนดอน สหราชอาณาจักร เมื่อปี พ.ศ. 2503 ให้นิยาม “การสงเคราะห์หลังปล่อย” หมายถึง การให้ออกาสผู้พันโทกลับไปใช้ชีวิตอยู่ในชุมชนและให้ความช่วยเหลือทางด้านวัตถุ จิตใจ เช่น การช่วยเหลือในสิ่งที่เกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่พักอาศัย การรักษาพยาบาล ตลอดจนการจัดการจัดหาเอกสารต่างๆ ที่จำเป็น รวมทั้งให้ความสำคัญเป็นพิเศษในเรื่องความต้องการทางด้านอารมณ์ของผู้พันโท การจัดหางานให้ทำ การให้คำแนะนำปรึกษา และการให้ความเป็นเพื่อน เป็นต้น²⁴ ขณะทำงานของทวี ชูทรัพย์ ระบุถึงการสงเคราะห์ผู้ต้องขังที่ได้รับ การพักการลงโทษหรือได้รับการปลดปล่อยว่า เป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับผู้กระทำผิด เนื่องจากบุคคลเหล่านี้อาจประสบปัญหาบีบคั้นกดดันต่างๆ จนท้ายที่สุดอาจหวนกลับไปประกอบอาชญากรรมอีก อันเป็นภัยต่อสังคมและสุจริตชนได้ ดังนั้น ในนานอารยประเทศซึ่งตระหนักถึงภัยแห่งการกระทำผิดซ้ำ จึงได้ดำเนินการสงเคราะห์ผู้ได้รับการปลดปล่อยอย่างแข็งขัน²⁵ เช่นเดียวกับงานของ วรณี วิชิตนันท์ ว่า “การสงเคราะห์หลังปล่อย” คือการช่วยเหลือที่ให้ประโยชน์แก่ทั้งผู้พันโทและสังคม โดยการให้ความช่วยเหลือให้ผู้พันโทได้มีโอกาสได้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี เป็นการช่วยให้สังคมได้ปลอดภัยจากอาชญากรรม อันจะทำให้สถาบันสังคมได้มีสวัสดิภาพที่มั่นคงอีกด้วย²⁶ และงานของ นันทนา ชัยจิตวนิช ว่า “การสงเคราะห์หลังปล่อย” เป็นวิธีการให้ออกาสแก่ผู้กระทำผิดให้ได้รับการดูแล สงเคราะห์ภายหลังจากที่เขาได้รับการปล่อยตัวแล้ว โดยให้ความช่วยเหลือทางด้านวัตถุ จิตใจ และอารมณ์ เพื่อให้เขาสามารถกลับไปใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข²⁷

กล่าวโดยสรุป การสงเคราะห์ผู้พันโทจะมุ่งให้ความช่วยเหลือ พัฒนาผู้พันโท ให้สามารถกลับตัวเป็นคนดี ใช้ชีวิตปกติอยู่ในสังคมได้ ซึ่งจะส่งผลต่อการป้องกันสังคมให้ปลอดภัย จากอาชญากรรมได้อีกทางหนึ่ง โดยหลักการของการสงเคราะห์หลังปล่อยมีดังต่อไปนี้²⁸

²⁴ Patrick Barry. The Organization of After – Care. (London : Her majesty’s stationary office, 1966), p. 5.

²⁵ ทวี ชูทรัพย์. “การสงเคราะห์ผู้ต้องขังและผู้พันโทในต่างประเทศ.” (เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง การสงเคราะห์ผู้กระทำผิดและผู้พันโท สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย. 2523).

²⁶ วรณี วิชิตนันท์. “ความจำเป็นของการปรับปรุงและขยายงานบ้านกึ่งวิถี”. (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2522), น. 47.

²⁷ นันทนา ชัยจิตวนิช. เรื่องเดิม.

²⁸ นริศร์ พรรณพัฒน์ และธานี วรภัทร. กฎหมายบังคับโทษ : ปัญหาเกี่ยวกับการสงเคราะห์หลังปล่อย. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก [https://www.grad.dpu.ac.th/upload/content/files/ปีที่ 2020%20ฉบับที่ %203%20เดือน เมษายน %30-%20กรกฎาคม %202560 /vol5-3-53.pdf](https://www.grad.dpu.ac.th/upload/content/files/ปี%2020%20ฉบับ%20ที่%203%20เดือน%20เมษายน%30-%20กรกฎาคม%202560/vol5-3-53.pdf) เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2565.

1. จะต้องเป็นการช่วยเหลือที่ตรงต่อปัญหาและความต้องการของผู้พันโทฯ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้พันโทฯกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก

2. จะต้องมีการฟื้นฟูบูรณภาพทางสังคมของผู้พันโทฯ เช่น มีการสงเคราะห์ในด้าน การให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างสามีภรรยาหรือญาติพี่น้องภายใน ครอบครัว หรือปัญหาเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร รวมทั้งปัญหาความเดือดร้อนของครอบครัวในกรณี อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง กับสังคมภายนอก เป็นต้น

3. จะต้องช่วยปรับสภาพชีวิตของผู้พันโทฯให้สามารถช่วยเหลือตนเอง เพื่อจะได้เป็น พลเมืองดีของสังคมต่อไปได้

4. จะต้องฟื้นฟูทั้งด้านจิตใจและด้านอาชีพแก่ผู้พันโทฯ

5. ในบางกรณี จำเป็นจะต้องพิจารณาถึงการโยกย้ายหรือตั้งถิ่นฐานใหม่ของผู้รับ การสงเคราะห์และครอบครัวด้วย เพื่อขจัดปัญหาความขัดแย้งดั้งเดิมที่มีอยู่หรือการแก้แค้นทดแทน จากคู่กรณี ตลอดจนป้องกันปัญหาการไม่ได้รับการยอมรับจากชุมชนที่เคยอยู่อาศัยแต่เดิมด้วย

ซึ่งหลักการทั้ง 5 ข้อของการสงเคราะห์หลังปล่อยมีความสอดคล้องกับข้อกำหนด มาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง ข้อ 80 ดังที่กล่าวมาแล้วในตอนต้น โดยความจำเป็นและ ประโยชน์ของการสงเคราะห์หลังปล่อย มีดังนี้²⁹

1. ประโยชน์ต่อผู้กระทำผิด เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้กระทำผิดได้กลับตนเป็นคนดี ผ่านการฟื้นฟูผู้กระทำผิดในทางสติปัญญา ทางจิตใจ ทางสังคม และส่งเสริมให้ผู้กระทำผิดประกอบ อาชีพโดยสุจริตต่อไป

2. ประโยชน์ต่อสังคม เป็นการช่วยลดภาระในการปราบปรามอาชญากรรม และ ช่วยประหยัดงบประมาณของรัฐในการป้องกันไม่ให้มีการสูญเสียเกิดขึ้นจากการกระทำผิดอีก โดยการ สงเคราะห์ผู้พันโทฯเป็นวิธีการหนึ่งที่ป้องกันไม่ให้ผู้กระทำผิดกลับไปกระทำผิดซ้ำในสังคม ขณะเดียวกัน ผู้กระทำผิดก็มีโอกาสทำงานหารายได้เลี้ยงดูตนเองและครอบครัว

3. ประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ เป็นการส่งเสริมและพัฒนาด้านเศรษฐกิจ กล่าวคือ เมื่อไม่มีการกระทำผิดเกิดขึ้น ย่อมส่งผลให้สภาพเศรษฐกิจดีขึ้น

4. เป็นการปฏิบัติตามหลักมนุษยธรรมและหลักเมตตาธรรมที่สอดคล้องกับหลักการ ทางศาสนาและความเจริญทางอารยธรรมแห่งสังคมมนุษย์

5. เป็นการเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตร่างกายและทรัพย์สินของประชาชน ในสังคม

สำหรับประเทศไทย การช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้พันโทฯมักจะอยู่ในรูปของ การสงเคราะห์ ให้ความช่วยเหลือ เพื่อให้ผู้พันโทฯสามารถเลี้ยงดูตนเอง (Self-reliance) และดำเนิน ชีวิตในสังคมปกติได้ต่อไป ดำเนินการโดยหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีรายละเอียด ดังนี้

²⁹ นันทนา ชัยจิตวนิช. เรื่องเดิม.

1.1 การช่วยเหลือสงเคราะห์ของกรมราชทัณฑ์

ที่ผ่านมา กรมราชทัณฑ์ได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง มีการวางแผนการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังเป็นรายบุคคล (Sentence Plan) การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังด้วยระบบการคัดกรองที่ดี เพื่อให้ง่ายต่อการวางแผนเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยมุ่งหวังให้ผู้ต้องขังสามารถ “กลับตนเป็นคนดี” และเมื่อออกจากเรือนจำแล้ว ผู้พ้นโทษจะดำรงชีวิตร่วมกับครอบครัวและสังคมอย่างเป็นปกติ ไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ โดยกรมราชทัณฑ์ได้กำหนดมาตรการหรือโครงการต่างๆ ในการเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้พ้นโทษ สร้างงาน สร้างอาชีพ เช่น

1.1.1 โครงการประชารัฐร่วมรัฐ พัฒนาผู้ต้องขังสู่ภาคอุตสาหกรรม (โครงการย้ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการภายนอกเรือนจำ) เริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2555 เป็นการส่งตัวผู้ต้องขังที่ใกล้พ้นโทษ มีความประพฤติดี รับโทษมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 และเหลือโทษจำต่อไปไม่เกิน 3 ปี 6 เดือน ออกไปฝึกทักษะฝีมือแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมภายนอกเรือนจำ เพื่อจะได้เรียนรู้และฝึกทักษะการทำงานจากการปฏิบัติงานจริง (On the job training) ทำให้เกิดความชำนาญ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงภายหลังพ้นโทษ เป็นการบูรณาการภาคการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมให้เข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง โดยผู้ต้องขังจะได้รับค่าตอบแทนในลักษณะ “รางวัลปันผล”³⁰ สำหรับนำมาใช้จ่ายขณะต้องโทษและเก็บสะสมเป็นเงินทุนเลี้ยงชีพภายหลังพ้นโทษได้

1.1.2 โครงการคืนคนดีสู่สังคม เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 เพื่อช่วยเหลือผู้พ้นโทษที่มีความประพฤติดีให้มีงานทำ สร้างโอกาสการเข้าถึงแหล่งงานของทางราชการ ซึ่งจะทำให้บุคคลเหล่านั้นมีรายได้เพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตในช่วงระยะแรกของการพ้นโทษ โดยกรมราชทัณฑ์ได้ดำเนินการจ้างงานผู้พ้นโทษ จำนวนประมาณ 200 อัตราต่อปี เพื่อเป็นพนักงานทั่วไป พนักงานขับรถยนต์ และพนักงานครูสอนนวดแผนโบราณ/เสริมสวย ปฏิบัติงานในเรือนจำต่างๆ ทั่วประเทศ

1.1.3 ศูนย์ประสานงานและส่งเสริมการมีงานทำ หรือศูนย์ CARE (Center for Assistance to Reintegration and Employment) จัดตั้งขึ้น ณ เรือนจำทั่วประเทศตั้งแต่วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2561 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและประสานการมีงานทำ จัดทำข้อมูลความต้องการ

³⁰ พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 50 บัญญัติว่า “ผู้ต้องขังไม่มีสิทธิได้ค่าจ้างจากการทำงานที่ได้ทำ แต่ในกรณีที่การทำงานที่ได้ทำไปนั้น ก่อให้เกิดรายได้ซึ่งคำนวณเป็นราคาเงินได้ ผู้ต้องขังอาจได้รับเงินรางวัลตอบแทนจากการทำงานนั้นได้ การคำนวณรายได้เป็นราคาเงินและการจ่ายเงินรางวัล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง” ด้วยเหตุนี้เงินที่สถานประกอบการจ่ายให้แก่เรือนจำจึงเรียกว่า “ค่าตอบแทน” ซึ่งจะนำไปคำนวณตามหลักเกณฑ์และนำไปจ่ายให้ผู้ต้องขัง โดยเรียกว่า “รางวัลปันผล”.

ทำงานทำของผู้ใกล้พื้โทษที่มีทักษะฝีมือผ่านการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน³¹ หรือผ่านการฝึกวิชาชีพด้านต่างๆ ในเรือนจำ รวบรวมและจัดทำข้อมูลของผู้ประกอบการที่มีตำแหน่งงานว่างและยินดีรับผู้พื้โทษเข้าทำงาน รวมทั้งประสานงานเครือข่ายภาคสังคมและหน่วยงานเครือข่าย เช่น กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สังกัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ มูลนิธิส่งเสริมพลเมืองดี เป็นต้น เพื่อให้ความช่วยเหลือผู้พื้โทษ ตลอดจนส่งต่อข้อมูลของผู้พื้โทษที่ประสงค์ขอรับการสงเคราะห์ด้านต่างๆ เช่น ค่าพาหนะกลับภูมิลำเนา ทุนประกอบอาชีพ ทุนการศึกษา เป็นต้น จากข้อมูลการเข้าใช้บริการศูนย์ CARE ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ณ วันที่ 30 กันยายน 2565 พบว่า มีผู้เข้าใช้บริการ จำนวน 80,868 คน สามารถให้ความช่วยเหลือต่างๆ ได้ ปรากฏตามตารางที่ 2 - 1 ดังนี้

ตารางที่ 2 - 1 การให้ความช่วยเหลือของศูนย์ CARE

การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ต้องขังและผู้พื้โทษ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. การมีงานทำ	848	1.05
- การนำผู้ต้องขังออกไปฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการ	302	0.37
- โครงการคืนคนดีสู่สังคม (กรมราชทัณฑ์จ้างงานผู้พื้โทษ)	211	0.26
- ผู้พื้โทษได้รับการจ้างงานอื่นๆ (ประสานงานโดยศูนย์ CARE)	335	0.42
2. การแนะนำแหล่งงาน/ตำแหน่งงานว่าง	40,759	50.40
3. การจัดหาทุนประกอบอาชีพ (ทุนนายแพทย์ปราเสริฐฯ ทุนมูลนิธิพิบูลฯ ทุน ป.ป.ส. ทุน พ.ม. ฯลฯ)	23	0.03
4. การให้การสงเคราะห์ด้านต่างๆ	39,238	48.52
- ค่าพาหนะกลับภูมิลำเนา	8,637	10.68
- ที่พักอาศัยภายหลังพื้โทษ	235	0.29
- การรักษาพยาบาล	915	1.13
- การสงเคราะห์ด้านอื่นๆ	29,451	36.42

ที่มา : แบบรายงานผลการดำเนินงานของกระทรวงยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ระหว่างเดือนตุลาคม 2564 - กันยายน 2565

³¹ เนื่องจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อเป็นการทดสอบความรู้ ความสามารถ และเจตคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพต่างๆ ดังนั้น เพื่อเป็นการยกระดับฝีมือแรงงานของผู้ต้องขังให้สูงขึ้นเทียบเท่ามาตรฐานภายนอก สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ประกอบการที่จะว่าจ้างแรงงานผู้ต้องขัง รวมถึงผู้พื้โทษ กรมราชทัณฑ์ จึงได้จัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานผู้ต้องขัง ได้แก่ การนวดแผนไทย ช่างไม้ ช่างกระเบื้อง ช่างก่ออิฐ ช่างไฟฟ้า ช่างเชื่อมท่อระบายน้ำ ช่างสี ช่างซ่อมรถยนต์ ช่างซ่อมคอมพิวเตอร์ และช่างมุงหลังคา.

นอกจากนี้ ศูนย์ CARE ยังได้ติดตามผลการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพแก่ผู้พ้นโทษ พบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สามารถติดตามได้ จำนวน 32,950 คน ปรากฏผลตามตารางที่ 2 – 2 ดังนี้

ตารางที่ 2-2 สถานะของผู้พ้นโทษที่ติดตามโดยศูนย์ CARE

สถานะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. มีงานทำ	27,332	82.95
2.ว่างงาน	1,008	3.06
3. กระทำผิดซ้ำ	107	0.32
4. อยู่ระหว่างการติดตาม	1,135	3.45
5. ไม่สามารถติดต่อได้	3,368	10.22

ที่มา : แบบรายงานผลการดำเนินงานของกระทรวงยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ระหว่างเดือนตุลาคม 2564 – กันยายน 2565

เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า การช่วยเหลือสงเคราะห์โดยกรมราชทัณฑ์ผ่านโครงการต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น เป็นเพียงมาตรการช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้พ้นโทษในระยะแรกหลังพ้นจากเรือนจำเท่านั้น ไม่ได้เป็นการตอบสนองความต้องการมีงานทำอย่างมั่นคงของผู้พ้นโทษได้เท่าที่ควร

1.2 การช่วยเหลือสงเคราะห์ของหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ

ที่ผ่านมา กรมราชทัณฑ์ได้ร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ในการช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ต้องขังที่ใกล้พ้นโทษและผู้พ้นโทษ ดังตัวอย่างเช่น “โครงการประชารัฐร่วมสร้างงานสร้างอาชีพผู้ต้องขัง” เป็นการดำเนินการร่วมกับกรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สังกัดกระทรวงแรงงาน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย โดยจัดทำบันทึกข้อตกลงขึ้น มีระยะเวลาตั้งแต่มีนาคม 2561 – 2566 เพื่อดำเนินการฝึกอบรมวิชาชีพ จริยธรรม เป็นการให้โอกาสกับผู้ที่เคยกระทำผิดได้ปรับปรุงตนเองและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในบางสาขาอาชีพ นอกจากนี้ ยังได้เตรียมความพร้อมให้แก่กำลังแรงงาน โดยการแนะแนวอาชีพ เพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถ เตรียมความพร้อมด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อเข้าสู่กระบวนการทำงาน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานหรือสามารถประกอบอาชีพอิสระได้ มีกระบวนการดำเนินการร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้³²

³² กรมราชทัณฑ์. “บันทึกข้อตกลงว่าด้วยการประสานความร่วมมือโครงการประชารัฐร่วมสร้างงาน สร้างอาชีพแก่ผู้ต้องขัง”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://www.correct.go.th/care/care/mou/file/MOU%20%.โครงการประชารัฐ%20ร่วมสร้างงาน%20สร้างอาชีพผู้ต้องขัง.pdf> เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2566.

1.2.1 กรมการจัดหางาน ทำหน้าที่ประสานงานและให้คำแนะนำแก่สถานประกอบการหรือนายจ้าง ในการส่งเสริมการมีงานทำให้แก่ผู้ต้องขังในเรือนจำ และรับผู้ต้องขังชั้นดีใกล้พ้นโทษเข้าฝึกทักษะในสถานประกอบการ รับลงทะเบียนและบริการจัดหางานให้แก่ผู้พ้นโทษที่ประสงค์จะหางานทำ ตลอดจนสาธิตอาชีพ ฝึกทักษะอาชีพระยะสั้นแก่ผู้ต้องขังก่อนปล่อย แนะแนวอาชีพ ให้ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ให้คำปรึกษาแนะนำการประกอบอาชีพอิสระหลังจากพ้นโทษ

1.2.2 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำหน้าที่จัดฝึกอบรมอาชีพในหลักสูตรและสาขาอาชีพตามความต้องการของผู้ต้องขัง เพื่อเพิ่มเติมความรู้ รวมทั้งประกอบชิ้นงานเพื่อจัดจำหน่ายและสร้างรายได้แก่ผู้ต้องขัง ตลอดจนทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ต้องขังในสาขาอาชีพต่างๆ ตามความต้องการ และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

1.2.3 กรมราชทัณฑ์ ทำหน้าที่จัดทำฐานข้อมูลผู้ต้องขัง เพื่อประสานการส่งเสริมการมีงานทำ จัดทำขั้นตอนการดำเนินงานรับชิ้นงานไปผลิตในเรือนจำ จัดส่งผู้ต้องขังเข้าฝึกทักษะในสถานประกอบการ อำนวยความสะดวกด้านสถานที่ฝึกอบรมและการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังควบคุม ดูแล ติดตามผลผู้ต้องขังที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำผ่านกลไกของศูนย์ CARE

1.2.4 สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ทำหน้าที่ประสานงานกับสถานประกอบการหรือนายจ้างเพื่อเข้าร่วมโครงการ และประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ เพื่อสร้างการรับรู้และเจตคติที่ดีในการรับผู้ต้องขังและผู้พ้นโทษ เข้าทำงานกับผู้ประกอบการอุตสาหกรรมภาคเอกชน ผู้ประกอบการธุรกิจการค้าและบริการภาคเอกชน

สำหรับผู้ต้องขังที่ใกล้พ้นโทษ ทางกระทรวงแรงงานจะเน้นการฝึกทักษะฝึกอาชีพ และการเตรียมความพร้อมก่อนพ้นโทษเป็นสำคัญ ขณะที่สำหรับผู้พ้นโทษ จะเน้นการจัดบริการให้ตามความประสงค์ ระหว่างทำงานในสถานประกอบการกับประกอบอาชีพอิสระ โดยผลจากการนำผู้ต้องขังชั้นดีไปฝึกทักษะฝีมือนอกเรือนจำก่อนพ้นโทษ ทำให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างผู้ควบคุมการฝึกเห็นความสามารถในการทำงานของผู้ต้องขังและรับผู้ต้องขังที่พ้นโทษเหล่านี้เข้าทำงานต่อไป ตัวอย่าง เช่น บริษัท เอ็ดดี้โกลด์ จำกัด โรงงานอุตสาหกรรมกระเบื้องดินเผาเด่นจันทร์ บริษัท เกรทวอล (1988) จำกัด นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานยังได้ส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน โดยผู้พ้นโทษที่สนใจจะประกอบอาชีพอิสระสามารถจดทะเบียนเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือกู้เงินจากกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านสำหรับซื้อวัตถุดิบและอุปกรณ์การผลิตหรือขยายการผลิต เพื่อสร้างอาชีพและสร้างรายได้ให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย โดยมีวงเงินปล่อยกู้ตั้งแต่ 50,000 – 200,000 บาท ในอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 3 ต่อปี ระยะเวลาผ่อนชำระ 2 – 5 ปี³³

³³ พงษ์ศักดิ์ ปัตถา. “การฝึกทักษะวิชาชีพและการจ้างงานผู้ต้องขัง”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/elaw_parcy/ewt_dl_link.php?nid=2168 เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2565.

1.3 การช่วยเหลือสงเคราะห์ของหน่วยงานที่มีใช้ภาครัฐและหน่วยงานภาคเอกชน

หน่วยงานที่มีใช้ภาครัฐและหน่วยงานภาคเอกชนถือได้ว่า มีบทบาทสำคัญร่วมกับกรมราชทัณฑ์ ในการช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้พ้นโทษด้วยวิธีการต่างๆ หลากหลาย ตัวอย่างเช่น

1.3.1 บ้านกึ่งวิถี (Halfway House) มีลักษณะเป็นบ้านพักหรือศูนย์พักพิงชั่วคราวที่ตั้งอยู่ในชุมชนของผู้ต้องขังที่เหลือโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือนหรือพ้นโทษแล้วไม่นานนัก³⁴ ในรูปแบบของการช่วยเหลือ สงเคราะห์ และการแก้ไขฟื้นฟู โดยจัดเป็นสถานที่สำหรับฝึกอาชีพ สถานที่ศึกษา เนื่องจากทักษะต่างๆ ของบุคคลเหล่านี้ได้ถดถอยลงไปจากการถูกจองจำเป็นเวลานาน นอกจากนี้ บ้านกึ่งวิดียังเป็นสถานที่ที่ผู้ที่พักแก่ผู้กระทำผิดได้มีโอกาสอยู่ร่วมกับชุมชน ตลอดจนมีโอกาสติดต่อกับครอบครัวอีกด้วย³⁵ ปัจจุบันมีบ้านกึ่งวิถีที่ได้รับการรับรองจากกรมราชทัณฑ์ หลายแห่ง ตัวอย่างเช่น

1.3.1.1 บ้านสวัสดิ์ โดยมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ เปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 มีวัตถุประสงค์คือเพื่อให้การสงเคราะห์ผู้พ้นโทษที่ไร้ญาติ ขาดที่พึ่งพิง มีความเดือดร้อน และต้องการความช่วยเหลือ นอกจากจะให้ที่พักอาศัยชั่วคราวเฉพาะผู้พ้นโทษชายเป็นเวลาไม่เกิน 30 วันแล้ว ยังให้ค่าอาหารแก่ผู้พ้นโทษขณะพักอาศัยคนละ 100 บาทต่อวัน ให้การสงเคราะห์ ค่าพาหนะและค่าเบี้ยเลี้ยงกลับภูมิลำเนา ให้การสงเคราะห์ทุนประกอบอาชีพไม่เกิน 30,000 บาท แก่ผู้พ้นโทษที่ได้รับการปล่อยตัวออกจากเรือนจำไม่เกิน 1 ปี โดยจะต้องส่งเงินบริจาคคืนให้แก่มูลนิธิครั้งละ 300 - 500 บาท เพื่อเป็นการติดตามประเมินผลการมีวินัยในการประกอบอาชีพ ให้คำปรึกษาแนะนำ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อน รวมถึงติดต่อ จัดหางาน และจัดฝึกวิชาชีพต่างๆ เพื่อการประกอบอาชีพอิสระให้อีกด้วย³⁶

1.3.1.2 บ้านกึ่งวิถี โดยมูลนิธิแก้ไขฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้กระทำผิด เปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2525 มีวัตถุประสงค์คือเพื่อให้การสงเคราะห์ผู้ถูกคุมความประพฤติ สำหรับปัญหาเร่งด่วน เช่น การให้ค่าอาหาร ค่าพาหนะ เป็นต้น และปัญหาระยะยาว เช่น การจัดงานการฝึกอบรม การฝึกอาชีพ เป็นต้น มุ่งหวังให้ผู้ถูกคุมความประพฤติกลับตนเป็นพลเมืองดี ไม่หวนกลับไปสร้างปัญหาให้แก่สังคมอีก ปัจจุบันได้ขยายบทบาทครอบคลุมถึงการสงเคราะห์ผู้กระทำผิดภายหลังพ้นจากการคุมความประพฤติและผู้กระทำผิดหลังปล่อยจากกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และกรมราชทัณฑ์ (Aftercare) ด้วย

³⁴ นที จิตสง่าง. หลักทัณฑ์วิทยา. (นนทบุรี : กรมราชทัณฑ์, 2541). หน้า 138.

³⁵ กรมคุมประพฤติ. เรื่องเดิม. หน้า 20.

³⁶ “บ้านสวัสดิ์ มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.prezi.com/cdtkgm7cgmdq/presentation/> เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2566.

1.3.1.3 บ้านกึ่งวิถีบ้านพระพร โดยมูลนิธิบ้านพระพร ซึ่งเดิมชื่อว่า มูลนิธิพันธกิจเรือนจำริสเตียน เปิดดำเนินการเมื่อปี พ.ศ. 2546 มีวัตถุประสงค์คือเพื่อเป็นสถานที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้พ้นโทษที่ออกมาจากเรือนจำเข้ามาพักพิงด้วยความสมัครใจเป็นการชั่วคราวไม่เกิน 1 ปี โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ไม่จำกัดอายุ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา ซึ่งในระหว่างนี้สมาชิกหรือผู้พ้นโทษจะได้รับการฝึกอบรมและปรับเจตคติการใช้ชีวิตตามหลักธรรมคำสอนในพระคริสต์ธรรมคัมภีร์ พร้อมกับการฝึกอาชีพที่เหมาะสม สำหรับสมาชิกที่เป็นเด็กและเยาวชนจะได้รับการศึกษาและฝึกฝนด้านวิชาชีพที่จำเป็น³⁷ โดยเจ้าหน้าที่จะจัดหางานให้ และให้การรับรองกับผู้ว่าจ้างว่าสมาชิกบ้านพระพรจะไม่มีพฤติกรรมไม่ดี เพื่อให้ผู้ว่าจ้างมีความสนใจที่จะว่าจ้างมากขึ้น เมื่อสมาชิกมีความพร้อมต่อการใช้ชีวิตนอกบ้านแล้ว จะมีบริษัทหรือสถานประกอบการต่างๆ รับเข้าเป็นพนักงานต่อไป โดยบ้านพระพรจะมีข้อตกลงเรื่องรายได้ โอนเข้าบัญชีของสมาชิกที่บ้านพระพรดูแลไว้ให้ จนกว่าเขาจะสามารถตั้งตัวได้ จึงจะมอบเงินส่วนนี้ให้ไปต่อยอด หรือหากสมาชิกต้องการมีกิจการเป็นของตัวเอง ทางบ้านพระพรจะมีเงินทุนให้ส่วนหนึ่งเพื่อช่วยเหลือ และสมาชิกสามารถผ่อนคืนได้ภายหลัง การดำเนินการของบ้านพระพรนี้มีส่วนช่วยให้ผู้พ้นโทษดำเนินชีวิตในช่วงเปลี่ยนผ่าน (Transitional Period) จากเรือนจำไปสู่สังคมภายนอกได้อย่างเข้มแข็ง³⁸

1.3.2 การสนับสนุนเงินทุนประกอบอาชีพแก่ผู้ต้องขังใกล้พ้นโทษ คงเหลือโทษไม่เกิน 6 เดือน และผู้พ้นโทษที่พ้นโทษแล้วไม่เกิน 1 ปีที่กระทำผิดเป็นครั้งแรก มีความประพฤติดีขาดแคลนทุนทรัพย์หรือเงินที่มีอยู่ไม่เพียงพอ ตัวอย่างเช่น 1. กองทุนพระราชทานสานฝันอาชีพเพื่อสนองพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี 2. ทุนประกอบอาชีพคืนคนดีสู่สังคม “ทุนนายแพทย์ปราเสริฐ ปราสาททองโอสถ” ทุนละไม่เกิน 30,000 บาท 3. เงินทุนประกอบอาชีพแก่ผู้พ้นโทษ (การสงเคราะห์ทุนประกอบอาชีพ มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์)³⁹ ทุนละไม่เกิน 20,000 บาท และ 4. กองทุนของมูลนิธิส่งเสริมพลเมืองดี ทุนละไม่เกิน 50,000 บาท โดยทั้งหมดที่กล่าวมานี้ ส่วนมากกำหนดเงื่อนไขว่า ผู้รับทุนจะต้องบริจาคเงินคืนให้มูลนิธิฯ ตามกำลัง

³⁷ House of Blessing บ้านพระพร. “ประวัติบ้านพระพร”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.hobtmw.wordpress.com/about/> เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2566.

³⁸ ทิวาพร เดชมณี. “บ้านกึ่งวิถีบ้านพระพร : ทางเลือกใหม่ในการช่วยเหลือผู้พ้นโทษให้กลับคืนสู่สังคม”, (เอกสารประกอบการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการระดับชาติ UTCC Academic Day ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน 2561 มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย). หน้า 1489 - 1502.

³⁹ นรภัทร พิพัฒน์นันทยา. “การดำเนินงานศูนย์ประสานงานและส่งเสริมการมีงานทำของทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จังหวัดปทุมธานี”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2561_1566442456_6014832009.pdf เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2565.

ความสามารถ เพื่อเป็นการติดตามประเมินผลในการประกอบอาชีพและเป็นการระดมทุนสำหรับผู้พ้นโทษรายอื่นต่อไป⁴⁰

นอกจากการช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้พ้นโทษโดยหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนดังกล่าวข้างต้นแล้ว รัฐบาลยังได้กำหนดมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้นายจ้างและสถานประกอบการจ้างงานผู้พ้นโทษเป็นครั้งคราว โดยคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2563 อนุมัติหลักการร่างพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลซึ่งรับผู้พ้นโทษที่ได้รับการปล่อยตัวจากเรือนจำเป็นระยะเวลาไม่เกิน 3 ปีนับแต่วันที่ได้รับการปล่อยตัวเข้าทำงาน สำหรับเงินได้เป็นจำนวนร้อยละ 50 ของรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงานผู้พ้นโทษ เฉพาะในส่วนที่ไม่เกิน 15,000 บาทต่อคนต่อเดือน สำหรับรอบระยะเวลาบัญชีเริ่มในหรือหลังวันที่ 1 มกราคม 2563 แต่ไม่เกินวันที่ 31 ธันวาคม 2563 ซึ่งต่อมาได้ประกาศพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 704) พ.ศ. 2563 (มาตรการภาษีเพื่อสนับสนุนการจ้างงานผู้พ้นโทษเข้าทำงาน) ในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2563 ภายหลังสิ้นสุดการบังคับใช้ในวันที่ 31 ธันวาคม 2563 แล้ว คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม 2564 อนุมัติหลักการร่างพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ขยายระยะเวลาการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับการจ้างงานผู้พ้นโทษเข้าทำงานออกไป ภายใต้เงื่อนไขเช่นเดิม สำหรับรอบระยะเวลาบัญชีเริ่มในหรือหลังวันที่ 1 มกราคม 2564 แต่ไม่เกินวันที่ 31 ธันวาคม 2564 ซึ่งต่อมาได้ประกาศพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 726) พ.ศ. 2564 (มาตรการภาษีเพื่อสนับสนุนการจ้างงานผู้พ้นโทษเข้าทำงาน) ในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2564 และสิ้นสุดการบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 31 ธันวาคม 2564 แล้ว ปัจจุบันคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2566 อนุมัติหลักการร่างพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ ..) พ.ศ. โดยมีสาระสำคัญในการขยายระยะเวลามาตรการภาษีเพื่อสนับสนุนการจ้างงานผู้พ้นโทษจากเดิมที่สิ้นสุดเมื่อวันที่ 31 ธันวาคม 2564 ออกไปเป็นระยะเวลาอีก 4 ปี (รอบระยะเวลาบัญชีที่เริ่มในหรือหลังวันที่ 1 มกราคม 2565 แต่ไม่เกินวันที่ 31 ธันวาคม 2568) และยกเว้นภาษีเงินได้ให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลสำหรับเงินได้เป็นจำนวนร้อยละ 50 ของรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงานผู้พ้นโทษ

⁴⁰ “การสงเคราะห์ทุนประกอบอาชีพ มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ และมูลนิธิส่งเสริมพลเมืองดี”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.anyflip.com/qscnj/jtcr/basic> เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2566 และกรมราชทัณฑ์. “ข้อมูลมูลนิธิต่างๆ ของกรมราชทัณฑ์”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก http://www.correct.go.th/brr/images/pdf/มูลนิธิต่างๆ_ในกรมราชทัณฑ์.pdf เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2566.

2. การเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังก่อนปล่อย

หากย้อนกลับไปก่อนจะมาถึงขั้นหลังผู้ต้องขังถูกปล่อยตัวออกจากเรือนจำและดำเนินการสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้พ้นโทษดังรายละเอียดปรากฏในข้อ 1. แล้ว จะพบว่า กรมราชทัณฑ์ได้เริ่มดำเนินการช่วยเหลือสงเคราะห์หรือเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังมาตั้งแต่ขั้นก่อนปล่อยตัว เรียกว่า “การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย” ซึ่งเป็นขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญยิ่งของกระบวนการพัฒนาพฤตินิสัย คึนคนดีสู่สังคม ด้วยความมุ่งหวังให้ผู้ต้องขังสามารถปรับสภาพจิตใจและร่างกายให้คุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมที่ไม่มีการควบคุม ดูแล เพื่อให้ผู้ต้องขังที่ใกล้พ้นโทษมีความพร้อมออกไปสู่โลกภายนอกเรือนจำ เมื่อพ้นโทษแล้วก็สามารถดำรงชีวิตอยู่รอด มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการประกอบสัมมาชีพ มีความเข้มแข็งที่จะเผชิญกับปัญหา อุปสรรคต่างๆ เพื่อจะได้ไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำและคึนสู่เรือนจำอีกครั้ง มีกระบวนการหรือขั้นตอนการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยจำแนกเป็น 3 ระยะ ดังนี้⁴¹

ระยะที่ 1 การจำแนกคุณสมบัติของผู้ต้องขัง ตรวจสอบคุณสมบัติผู้ต้องขังที่เหลือ กำหนดระยะเวลาจำคุกไม่เกิน 6 เดือน เพื่อเข้าโครงการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย มีการจัดทำประวัติส่วนบุคคล เพื่อสอบถามปัญหา ความต้องการ หรือแนวทางการวางแผนการดำเนินชีวิต ภายหลังพ้นโทษ และมีการประเมินภาวะทางจิตโดยนักจิตวิทยา เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้น

ระยะที่ 2 การแยกตัวผู้ต้องขังที่จะเข้าโครงการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยไป อยู่ในแดนหรือเรือนนอนสำหรับเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยโดยเฉพาะ แล้วจึงดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย เน้นการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ การเตรียมความพร้อมด้านอาชีพ ฝึกทักษะอาชีพอิสระหรืออาชีพระยะสั้น เพื่อให้สามารถนำไปประกอบอาชีพภายหลังพ้นโทษได้ รวมถึงการเตรียมความพร้อมด้านครอบครัวและสังคม นอกจากนี้ ภายหลังประเมินภาวะทางจิตแล้วพบว่า เป็นผู้ต้องขังที่มีแนวโน้มกระทำผิดซ้ำ ผู้ต้องขังพิการ ผู้ต้องขังที่มีอาการป่วยทางจิตหรือกาย ผู้ต้องขังไม่มีญาติหรือที่พักอาศัย กรมราชทัณฑ์ได้จัดโปรแกรมเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะ ขึ้นอยู่กับปัญหาของผู้ต้องขังแต่ละราย เช่น การให้คำปรึกษา การบำบัดเฉพาะ เป็นต้น โดยเรือนจำจะคอยให้ความช่วยเหลือผู้ต้องขังเหล่านี้ภายหลังจากพ้นโทษแล้ว หรือเรือนจำจะติดต่อประสานงานไปยังหน่วยงานภายนอกเพื่อให้การช่วยเหลือดูแลก็ได้ ทั้งนี้ ผู้ต้องขังจะต้องออกไปบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ภายนอกเรือนจำ เพื่อจะได้สามารถปรับตัวเข้าสู่ชุมชนและมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือชุมชน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีกำลังใจในการดำเนินชีวิต

⁴¹ สุพิชฌาย์ สีตะสิทธิ์. “แนวทางที่เหมาะสมในการลงโทษและแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดซ้ำในกระบวนการยุติธรรมไทย”. (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2558).

ในระหว่างนี้ เรือนจำจะได้จัดวันนัดพบแรงงานขึ้น เพื่อให้ผู้ต้องขังเข้าร่วมกิจกรรมอบรมให้ความรู้ในการประกอบอาชีพสาขากิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises : SMEs) และการพัฒนาบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการสมัครงาน กิจกรรมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพอิสระ และคำปรึกษาเรื่องสินเชื่อ เงินทุนในการประกอบธุรกิจ และกิจกรรมตลาดนัดแรงงาน ซึ่งจะมีนายจ้างและผู้ประกอบการภาคเอกชนมาเปิดรับสมัครผู้ต้องขังที่ใกล้พ้นโทษเข้าทำงานในสถานประกอบการเมื่อพ้นโทษแล้ว พร้อมกันนี้ จะมีการประเมินความพร้อมก่อนปล่อย ตรวจสอบความพร้อม (Check list) ด้านต่างๆ ของผู้ต้องขัง เช่น ที่อยู่อาศัย หลังพ้นโทษ แผนการดำเนินชีวิต แผนการประกอบอาชีพหลังพ้นโทษ ความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว สภาพจิตใจของผู้ต้องขัง การยอมรับของชุมชนและสังคม เป็นต้น

ภายหลังจากผู้ต้องขังพ้นโทษ 3 เดือน ทางเรือนจำจะติดตามผลหลังปล่อย โดยวิธีการต่างๆ เช่น การสัมภาษณ์ผู้ต้องขัง การลงพื้นที่ติดตามผลด้วยตนเอง หรือการประสานงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเครือข่ายสังคมสงเคราะห์ช่วยติดตามผู้ต้องขัง เป็นต้น

ระยะที่ 3 การดูแลหลังปล่อยผู้ต้องขัง ทางเรือนจำจะประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรเอกชน มูลนิธิต่างๆ เพื่อทำการสงเคราะห์ผู้ต้องขังภายหลังการปล่อย ตามสภาพปัญหาและความจำเป็นของผู้ต้องขัง

ในที่นี่ กรมราชทัณฑ์ได้จำแนกการดำเนินงานออกเป็น 2 แบบ กล่าวคือ⁴²

1. การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยในเรือนจำระบบเปิด (เรือนจำโครงสร้างเบา) เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 เป็นการจัดอบรมหลักสูตรแบบเข้มข้น (Intensive Pre-release Program) แยกผู้ต้องขังที่ใกล้จะพ้นโทษออกมาอยู่ในเรือนจำระบบเปิด เพื่อเข้ารับการอบรมให้ความรู้ด้านต่างๆ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1. การพัฒนาด้านร่างกาย ฝึกระเบียบ สร้างเสริมวินัย 2. การพัฒนาด้านจิตใจ ความคิด ทักษะการใช้ชีวิต 3. การเตรียมความพร้อมด้านอาชีพ และ 4. การเตรียมความพร้อมด้านครอบครัว สังคม

2. การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยในเรือนจำระบบปิด กำหนดจัดอบรมให้กับผู้ต้องขังทุกคนที่เหลือโทษไม่เกิน 6 เดือน - 1 ปีและไม่ได้เข้ารับการอบรมเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยแบบเข้มข้นในเรือนจำระบบเปิด (เรือนจำโครงสร้างเบา) เพื่อให้มีความรู้กับผู้ต้องขังในด้านต่างๆ จำนวน 4 ด้านเช่นเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตาม จะมีผู้ต้องขังบางกลุ่มที่ไม่ได้รับการอบรม เช่น ผู้ต้องขังโทษต่ำที่มีระยะเวลาการต้องโทษไม่ถึง 6 เดือน - 1 ปี เป็นต้น

⁴² กองพัฒนาพฤตินิสัย กรมราชทัณฑ์. “การดำเนินงานเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://www.correct.go.th/pti/wp-content/uploads/2020/04การดำเนินงานเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย.pdf> เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2566.

การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยทั้ง 2 รูปแบบนี้ จะมีการประเมินความรู้ เจตคติ ของผู้ต้องขังก่อนและหลังเข้ารับการอบรมในแต่ละด้าน เพื่อให้มั่นใจว่า ผู้ต้องขังมีความพร้อมที่จะ ออกไปใช้ชีวิตในสังคม และไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำอีก นอกจากนี้ ยังจะได้สำรวจความต้องการ ขอรับความช่วยเหลือ และส่งต่อผู้ต้องขังที่ต้องการขอรับความช่วยเหลือให้กับศูนย์ CARE ของ เรือนจำแต่ละแห่ง เพื่อจะได้ให้ความช่วยเหลือหรือประสานข้อมูลไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

3. แนวทางของต่างประเทศในการเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังก่อนปล่อย และการช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้พ้นโทษ

การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยและการช่วยเหลือสงเคราะห์เป็นทั้งเป้าหมาย และวิธีการที่หลากหลาย ประเทศให้การยอมรับและแสวงหาแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสมกับบริบท ของตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การศึกษาและถอดบทเรียนความสำเร็จของแนวทางที่ดำเนินการ ในต่างประเทศ จึงจำเป็นสำหรับการพัฒนารูปแบบและวิธีการเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังก่อนปล่อย และช่วยเหลือ สงเคราะห์ผู้พ้นโทษที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทยต่อไป สรุปได้ดังนี้⁴³

3.1 สหรัฐอเมริกา ให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยอย่างมาก ภายใต้อุดมคติว่า หากมีการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยมากเท่าไร ผู้ต้องขังที่พ้นจากเรือนจำ จะประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตภายนอกมากเท่านั้น จึงได้จัดตั้งศูนย์เตรียมความพร้อม ก่อนปล่อย (Pre-release Center) ซึ่งเป็นสถานที่ที่มีกฎระเบียบไม่เข้มงวด มีการควบคุมน้อย ผู้ต้องขังสามารถเลือกดำเนินชีวิตตามความต้องการของตนเอง ภายในศูนย์จะมีบริการให้คำปรึกษา ก่อนปล่อย (Pre-release Counseling) โปรแกรมการวางแผนก่อนปล่อย (Planning Program) พร้อมกับโปรแกรมและกิจกรรมอื่นๆ ให้เลือกอย่างหลากหลาย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นว่า ผู้พ้นโทษมีความพร้อมด้านจิตใจ ยึดมั่นในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเอง ครอบครัวหรือคนใกล้ชิดยินดี สานสัมพันธ์และมีความพร้อมต้อนรับผู้พ้นโทษกลับคืนสู่ครอบครัว และชุมชนมีความเชื่อมั่นต่อ การกลับคืนสู่สังคม ขณะที่ผู้พ้นโทษสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้เป็นปกติ

⁴³ สำนักสังคมสงเคราะห์ กรมราชทัณฑ์. การศึกษาทางวิชาการ การเตรียมความพร้อม ก่อนปล่อย Re-entry. (นนทบุรี : วิชั่น พีเพรส, 2551), หน้า 47 – 50 พินิจร ชาติภัทรสมุล. “ราชทัณฑ์ต่างแดน”, วารสารราชทัณฑ์. 53. หน้า 10 – 11. และอัสนีย์ สังขเนตร. “ผลการประชุม ผู้บริหารงานราชทัณฑ์ภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิก ครั้งที่ 22”, วารสารราชทัณฑ์. 51. หน้า 39. อ้างถึงในมติงานสถิต. “กระบวนการนำนโยบายคืนคนดีสู่สังคมไปสู่การปฏิบัติของกรมราชทัณฑ์ : การเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังก่อนปล่อย”. (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, 2553). ปิยะนุช เงินคล้าย และพงศ์สันต์ ศรีสมทรัพย์. “โครงการ ศึกษาวิจัยการจัดตั้งองค์กรช่วยเหลือผู้พ้นโทษ”, วารสารกระบวนการยุติธรรม. 8 (2) พฤษภาคม – สิงหาคม 2559. หน้า 45 – 61. และศักดิ์ชัย เลิศพานิชพันธ์. “แนวทางการพัฒนากฎหมายเพื่อคุ้มครอง สิทธิและสงเคราะห์ผู้พ้นโทษในประเทศไทย”, วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. 24 (2) กรกฎาคม – ธันวาคม 2559. หน้า 193 – 226.

ตัวอย่างเช่น ศูนย์เตรียมความพร้อมก่อนปล่อย Hampden County มลรัฐแมสซาชูเซตส์ สำหรับผู้ต้องขังชายใกล้พ้นโทษจากเรือนจำต่างๆ ในมลรัฐแมสซาชูเซตส์ที่เหลือนอกโทษจำคุก ตั้งแต่ 6 เดือน ถึง 1 ปีและผ่านการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ เป็นศูนย์เตรียมความพร้อมก่อนปล่อยที่แยกต่างหากออกมาจากเรือนจำ โดยเป้าหมายหลักของการดำเนินงานที่นี้คือ การทำให้ผู้ต้องขังสามารถกลับคืนสู่สังคมและอยู่ร่วมกับคนในชุมชนได้ เพราะเชื่อว่าศูนย์เตรียมความพร้อมก่อนปล่อยเป็นประตูสำคัญที่จะช่วยปรับแง่มุมการดำเนินชีวิตให้กับผู้ต้องขัง รวมทั้งช่วยให้ผู้ต้องขังสามารถปรับตัวให้พร้อมต่อการกลับไปใช้ชีวิตในสังคมภายนอกและไม่กลับมากระทำผิดซ้ำอีก ซึ่งโปรแกรมต่างๆ ของศูนย์จะมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมด้านการทำงานและด้านการศึกษาควบคู่ไปกับการจัดโปรแกรมฟื้นฟูด้านอื่นๆ เพิ่มเติม โดยศูนย์จะเน้นการฝึกอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงานและเหมาะสมตามความต้องการของสมาชิกศูนย์ ลงรายละเอียดแบบเฉพาะเจาะจงไปในแต่ละบุคคล และมีการอบรมทักษะต่างๆ เช่น การทำอาหาร การออกแบบงานศิลป์ งานก่อสร้าง งานซ่อมบำรุง หรือตัดผมและเสริมสวย เป็นต้น อีกทั้งยังมีการเตรียมหางานหลังพ้นโทษให้กับสมาชิกศูนย์ โดยการจำแนกและระบุถึงศักยภาพในการทำงานของสมาชิกศูนย์อย่างชัดเจนในข้อมูลที่เสนอต่อผู้ว่าจ้าง เพื่อเพิ่มโอกาสในการจ้างงานให้มากยิ่งขึ้น นอกเหนือจากนี้ สมาชิกยังมีโอกาสออกไปทำงานบริการสังคมภายนอกศูนย์ เช่น ทำความสะอาดโบสถ์และสถานที่สาธารณะ เป็นต้น รวมถึงมีโอกาที่จะได้รับอนุญาตให้ออกไปทำงานในโรงงานหรือบริษัทภายนอกศูนย์ในเวลากลางวัน แต่ต้องกลับมานอนที่ศูนย์ในเวลากลางคืน ผลจากการดำเนินงานของศูนย์ ทำให้มีสมาชิกหลายคนที่สามารถเข้าทำงานกับโรงงาน บริษัท หรือห้างร้านดังกล่าวต่อเนื่องหลังจากพ้นโทษอีกด้วย ที่สำคัญคือ ศูนย์ยังจัดให้มีโปรแกรมการฝึกทักษะชีวิตขั้นพื้นฐาน การบริหารการเงิน การสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวและชุมชน การบำบัดการติดสารเสพติด การดูแลสุขภาพอนามัย หรือการศึกษา พระคัมภีร์ และเนื่องจากศูนย์เตรียมความพร้อมก่อนปล่อยแห่งนี้ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตเมือง ทำให้สะดวกสำหรับสมาชิกที่จะต้องออกไปทำงาน ขณะเดียวกันก็สะดวกสำหรับญาติพี่น้องที่จะมาเยี่ยมสมาชิก ซึ่งทางศูนย์ได้อำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้มีการเยี่ยมญาติเป็นอย่างดี เพราะถือว่าครอบครัวเป็นที่รองรับการกลับคืนสู่สังคมของผู้ต้องขังในลำดับแรก⁴⁴

นอกจากนี้ สหรัฐอเมริกายังให้ความสำคัญกับบทบาทของภาคเอกชนเพื่อร่วมมือกันสงเคราะห์ ช่วยเหลือผู้พ้นโทษที่กลับคืนสู่สังคม ดังตัวอย่างเช่น Safer Foundation ซึ่งเป็นองค์กรเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร ก่อตั้งขึ้น ณ เมืองชิคาโก มลรัฐอิลลินอยส์เมื่อปี พ.ศ. 2513 แต่เดิมเน้นการให้ความช่วยเหลือด้านการหางานทำให้แก่ผู้ต้องขังที่กำลังจะพ้นโทษ การจัดฝึกอบรมทักษะการทำงานให้แก่ผู้ต้องขังในเรือนจำ ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2526 ได้ร่วมมือกับกรมราชทัณฑ์แห่งมลรัฐอิลลินอยส์ เปิดดำเนินการเป็น Work-release Center เพื่อให้ความช่วยเหลือด้านที่พักอาศัยแก่ผู้ต้องขังที่ได้รับการปล่อยตัวชั่วคราวเพื่อออกไปทำงานนอกเรือนจำเป็นแห่งแรก

⁴⁴ วีนวิสา เพ็งอุดม. “ศูนย์เตรียมความพร้อมก่อนปล่อยในประเทศสหรัฐอเมริกาและออสเตรเลีย”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/656613> เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2566.

ปัจจุบันได้ขยายศูนย์เพิ่มขึ้นเป็น 9 แห่งในเมืองต่างๆ ทั้งนี้งบประมาณส่วนใหญ่ได้รับจัดสรรจากกรมราชทัณฑ์แห่งมลรัฐอิลลินอยส์ โดย Safer มีบทบาทเด่นด้านการจัดสวัสดิการและให้บริการต่างๆ เริ่มต้นตั้งแต่ภายหลังจากผู้กระทำผิดได้รับคำพิพากษาตัดสิน (Post-trial Service) และดำเนินการต่อเนื่องมาจนกระทั่งผู้กระทำผิดได้รับการปล่อยตัวออกจากเรือนจำ (Post-prison Service) สำหรับสวัสดิการและบริการแก่ผู้พ้นโทษมีดังนี้

1. ประสานส่งตัวผู้พ้นโทษไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดหาสวัสดิการความช่วยเหลือเร่งด่วนเรื่องอาหาร เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม ที่พักอาศัย และบริการทางการแพทย์
2. ให้คำแนะนำปรึกษาและตรวจหาโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ (Sexually Transmitted Disease : STD) และโรคติดเชื้อ HIV (Human Immunodeficiency Virus)
3. ตรวจพิสูจน์และบำบัดรักษาผู้ที่ติดยาเสพติด
4. จัดการศึกษาในระดับอ่านออก เขียนได้
5. จัดสรรค่าอาหารกลางวันและค่าเดินทางสำหรับผู้ที่ต้องเดินทางไปศึกษา ยังสถานศึกษาในชุมชน
6. ช่วยจัดหางานให้แก่ผู้ต้องขังที่กำลังจะพ้นโทษ
7. จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับวิชาชีพทั้งแบบกลุ่มและรายบุคคล
8. จัดผู้ดูแลเฉพาะกรณีสำหรับผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือส่วนตัว (lifeguard/case manager) ระหว่างกระบวนการกลับคืนสู่สังคม

อีกทั้ง Safer Foundation ยังเปิดรับบริจาคเสื้อผ้าและเครื่องแต่งกาย เช่น เสื้อสูท เนคไท เข็มขัด กระโปรง รองเท้า เป็นต้น สำหรับให้ผู้พ้นโทษสวมใส่เวลาออกไปสัมภาษณ์งานด้วย

ที่สำคัญอย่างมากคือ สหรัฐอเมริกามีข้อกำหนด Ban The Box การห้ามถามถึงประวัติอาชญากรรมก่อนเข้ารับการสัมภาษณ์ เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสให้แก่ผู้ที่มีประวัติอาชญากรรมหรือผู้พ้นโทษในการสัมภาษณ์งานกับนายจ้างแบบตัวต่อตัว โดยการให้สิทธิบุคคลได้อธิบายถึงเหตุผลเกี่ยวกับประวัติอาชญากรรมของตน รวมถึงการแจ้งเหตุผลที่เหมาะสมในการปฏิเสธบุคคลนั้น อันเนื่อง มาจากประวัติอาชญากรรม สอดคล้องกับแนวคำพิพากษาคู่ครองสิทธิของผู้พ้นโทษในการทำงาน โดยยึดหลักการไม่เลือกปฏิบัติ ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 14 ซึ่งห้ามปฏิเสธการรับบุคคลเข้าทำงานหากมีเงื่อนไขหรือสภาพทั่วไปเหมือนกัน เพื่อเป็นการปกป้องสิทธิพลเมืองอันเป็นไปตามมาตรา 7 แห่งกฎหมายสิทธิพลเมือง ค.ศ. 1964 ว่าด้วยการห้ามเลือกปฏิบัติในการทำงาน โดยมีตัวอย่างคดีที่ได้วางหลักเกี่ยวกับการจ้างผู้พ้นโทษเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐคือ คดี Soto-Lopez V. New York City Civil Service Commission ซึ่งได้วางหลักเรื่องการเลือกปฏิบัติที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายไว้ กรณีนี้โจทก์ได้สมัครเข้าทำงานในตำแหน่งนักการภารโรง แต่ได้รับการปฏิเสธ เนื่องจากถูกตรวจสอบพบว่าโจทก์เคยได้รับโทษจำคุกในข้อหาฆ่าคนตายโดยไม่เจตนา ซึ่งกฎหมายของมลรัฐนิวยอร์กหรือ Correction Law ได้บัญญัติห้ามมิให้ปฏิเสธการจ้างงาน โดยอาศัยเหตุเนื่องจากการกระทำผิดในอดีต เว้นแต่ความผิดในอดีตมีความสัมพันธ์โดยตรงกับลักษณะของงาน ศาลได้พิจารณาถึงลักษณะของงานที่โจทก์สมัครคือ นักการภารโรง มีหน้าที่คือ

กวาดถูพื้น เปลี่ยนหลอดไฟ หรือเช็ดล้างทำความสะอาดประตู หน้าต่าง ซึ่งไม่ได้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผิดในอดีตของโจทก์แต่ประการใด ดังนั้น การที่จำเลยปฏิเสธรับโจทก์เข้าทำงานย่อมเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ปัจจุบัน สหรัฐอเมริกาได้ตรา “กฎหมายว่าด้วยการให้โอกาส” (Second Chance Act 2007) หรืออีกชื่อหนึ่งคือ “กฎหมายความปลอดภัยของชุมชนโดยการป้องกันการกระทำผิดซ้ำ” (Community Safety Through Recidivism Prevention) เนื่องจากมีข้อค้นพบจากงานวิจัยว่า การช่วยเหลือผู้พ้นโทษหรืออดีตผู้กระทำผิดควรกระทำภายในระยะเวลา 1 ปีแรกของการได้รับปล่อยตัว⁴⁵ โดยกฎหมายดังกล่าวมีจุดประสงค์ดังนี้

1. เพื่อหยุดยั้งวงจรของการกระทำผิดซ้ำ เพิ่มความปลอดภัยให้สาธารณชน และเพื่อจัดการกับปัญหาการเพิ่มจำนวนผู้กระทำผิดทางอาญาที่กลับเข้าสู่ชุมชนและทำความผิดซ้ำ
2. เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้กระทำผิดและครอบครัว ทั้งในขณะที่ผู้กระทำผิดถูกคุมขังและหลังจากกลับคืนสู่ชุมชน เพื่อส่งเสริมครอบครัวและชุมชนให้เกิดความมั่นคง
3. เพื่อกระตุ้นการพัฒนา ส่งเสริม และขยายความถึงความเป็นไปได้ของโครงการต่างๆ เช่น การบำบัดผู้ติดยา การจัดหาทางเลือกของการคุมขัง และบริการการกลับคืนสู่ชุมชนอย่างครอบคลุม เป็นต้น ซึ่งได้รับการพิสูจน์แล้วว่าโครงการดังกล่าวมีประโยชน์จริง โดยมีหลักฐานยืนยันว่าได้เสริมสร้างสังคมที่ปลอดภัยและลดอัตราการกระทำผิดซ้ำ
4. เพื่อคุ้มครองส่วนรวมและส่งเสริมการประพฤติดังกฎหมาย โดยจัดบริการที่จำเป็นแก่ผู้กระทำผิดทั้งในขณะที่ผู้กระทำผิดได้รับโทษจำคุกและหลังจากกลับคืนเข้าสู่ชุมชน ในลักษณะที่ไม่ทำให้ดูราวกับว่าผู้กระทำผิดได้รับสิทธิพิเศษเหนือกว่าบุคคลอื่น
5. เพื่อช่วยผู้กระทำผิดในการกลับคืนเข้าสู่ชุมชนหลังจากการได้รับโทษคุมขัง เพื่อสร้างชีวิตที่อยู่ได้ด้วยตัวเอง โดยให้บริการในช่วงการเปลี่ยนผ่านที่เพียงพอในห้วงเวลาที่สั้นที่สุดเท่าที่จะปฏิบัติได้ ทั้งนี้ ไม่เกิน 1 ปี เว้นแต่ว่ามีความจำเป็นต้องใช้ช่วงระยะเวลายาวนานกว่านั้นตามที่แพทย์หรือนักบำบัดวิชาชีพได้วินิจฉัยเป็นพิเศษ
6. เพื่อจัดให้ผู้ต้องขังในเรือนจำได้รับการศึกษา เรียนรู้ ฝึกอบรม และได้รับบริการจัดวางตำแหน่งงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการกลับคืนเข้าสู่ชุมชนต่อไป

เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายดังกล่าวข้างต้น สหรัฐอเมริกาได้จัดตั้ง “ศูนย์ส่งเสริมการกลับคืนสู่สังคมแห่งชาติ” (The National Re-entry Resource Center : NRRC) ภายใต้การบริหารจัดการของสำนักงานให้ความช่วยเหลือด้านความยุติธรรม (Bureau of Justice Assistance) กระทรวงยุติธรรมแห่งสหรัฐอเมริกา เพื่อให้ความช่วยเหลือด้านการศึกษาอบรมแก่กรมเลขาธิการปกครอง รัฐบาลท้องถิ่น องค์กรเอกชนที่ไม่แสวงหากำไร และหน่วยงานราชทัณฑ์ที่รับผิดชอบการปล่อยตัวผู้ต้องขังกลับคืนสู่สังคม อีกทั้งยังได้สนับสนุนงบประมาณหรือเงินทุนแก่หน่วยงานต่างๆ

⁴⁵ Nathan James. “Offender Reentry : Correctional Statistics, Reintegration into the Community and Recidivism Analyst in Crime Policy”, Congressional Research Service. (12 January 2015). p. 16.

ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งผู้รับทุนจะต้องมีแผนงานการส่งเสริมให้ผู้กระทำผิดกลับคืนสู่สังคมอย่างชัดเจน โดยมีเป้าหมายว่า จะต้องสามารถลดการกระทำผิดซ้ำร้อยละ 50 ภายใน 5 ปี⁴⁶ แต่ในทางปฏิบัตินั้น ศูนย์ยุติธรรมแห่งสภาการปกครองมลรัฐ (The Council of State Governments Justice Center) ร่วมกับสถาบันชุมชนเมือง (The Urban Institute) สมาคมผู้บริหารงานราชทัณฑ์แห่งมลรัฐ (Association of State Correctional Administrators) และสมาคมคุมประพฤติและพักโทษอเมริกัน (the American Probation and Parole Association) จะเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก ดำเนินโครงการส่งเสริมการกลับคืนสู่สังคม

สำหรับการสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานจะเน้นแรงจูงใจที่เป็นตัวเงิน ได้แก่⁴⁷

1. การให้สิทธิประโยชน์ในการลดหย่อนภาษีแก่สถานประกอบการที่จ้างงานผู้พ้นโทษ ตัวอย่างเช่น มลรัฐอิลลินอยส์อนุญาตให้สถานประกอบการที่จ้างผู้พ้นโทษเป็นพนักงานสามารถลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคล (Federal Tax Credit) จำนวน 2,400 ดอลลาร์ต่อพนักงานที่เป็นผู้พ้นโทษ จำนวน 1 คน

2. การทำประกันความเสียหายให้กับสถานประกอบการที่จ้างงานผู้พ้นโทษ ตัวอย่างเช่น โครงการ Federal Bonding Program (FBP) ในมลรัฐอิลลินอยส์ เป็นการรับประกันภัยความเสียหายที่เกิดขึ้นให้แก่สถานประกอบการที่จ้างงานผู้พ้นโทษ โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในช่วง 6 เดือนแรก เพื่อเป็นแรงจูงใจและเป็นหลักประกันให้แก่สถานประกอบการต่อความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น กรณีเกิดความเสียหายต่างๆ จากการจ้างงานบุคคลที่มีความเสี่ยง รวมถึงผู้พ้นโทษ ครอบคลุมความเสียหายในรูปแบบต่างๆ ที่นายจ้างมักเป็นกังวล เช่น การลักขโมย การปลอมแปลงเอกสาร การยกยอกทรัพย์ เป็นต้น โดยกำหนดจ่ายเงินชดเชยให้ตามจำนวนที่เหมาะสม

3.2 แคนาดา ให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง เช่น การร่วมเป็นกรรมการที่ปรึกษาภาคประชาชน เพื่อพิจารณาการพักการลงโทษผู้ต้องขัง การเปิดรับอาสาสมัครด้านต่างๆ ร่วมกับการโฆษณาประชาสัมพันธ์งานของกรมราชทัณฑ์ เพื่อให้ประชาชนได้รับทราบ เป็นต้น ส่งผลให้การดำเนินงานของกรมราชทัณฑ์เป็นที่รับรู้และยอมรับของสังคมมากขึ้น ก่อให้เกิดผลดีต่อการสร้างความพร้อมรวมถึงการยอมรับผู้ต้องขังและผู้พ้นโทษในการกลับคืนสู่สังคม

⁴⁶ Ailene J. Farkac. The Media's Presentation of The Second Chance Act : Funding for Reentry Following Prison. (USA : Portland State University, 2014), p. 8.

⁴⁷ ศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด และ ทองใหญ่ อัยยะวรากุล. “แนวทางการพัฒนาพลตินิสัยผู้กระทำผิดของประเทศไทย”, วารสารกระบวนการยุติธรรม. 8 (3) กันยายน – ธันวาคม 2558. หน้า 89 – 113.

ในส่วนที่บ้านกึ่งวิถี ซึ่งก่อตั้งขึ้นเพื่อเป็นที่พักอาศัยชั่วคราวในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านของผู้พ้นโทษที่ขาดผู้อุปการะ พร้อมกับให้การฝึกอบรมความรู้ ทักษะด้วยนั้น ส่วนใหญ่จะดำเนินการโดยภาคเอกชน เป็นลักษณะศูนย์พักพิงในชุมชน (Community-based Residential Center) ภายใต้แนวคิดการเตรียมความพร้อมการกลับคืนสู่สังคมและแนวคิดการเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในงานเรือนจำ เพื่อให้ผู้พ้นโทษสามารถกลับคืนสู่ชุมชนที่เคยอยู่อาศัยหรือเคยทำงานมาก่อนได้เป็นปกติ แต่เนื่องจากผู้พ้นโทษส่วนหนึ่งยังไม่พร้อมที่จะกลับคืนสู่ชุมชนเพราะถูกจำคุกมาเป็นนาน ทำให้ขาดทักษะการเข้าสังคม จึงต้องมาพักพิงชั่วคราว ณ บ้านกึ่งวิถีเพื่อปรับตัวและจิตใจให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมในปัจจุบันเสียก่อน โดยบ้านกึ่งวิถีนี้อาจมีลักษณะการดำเนินงานใน 2 รูปแบบคือ 1. แบบให้บริการเฉพาะที่พักหลับนอน ซึ่งผู้พ้นโทษจะออกไปทำงานในช่วงกลางวันและกลับเข้าบ้านกึ่งวิถีในช่วงเย็น และ 2. แบบมีงานให้ผู้พ้นโทษทำพร้อมที่พักและอาหาร เพื่อให้พวกเขามีรายได้เป็นของตนเองเพียงพอสำหรับใช้สอย และนำรายได้ส่วนหนึ่งมาบริหารกิจการบ้านกึ่งวิถีต่อไป ภายในบ้านกึ่งวิถีจะมีกิจกรรมต่างๆ เช่น การทำงาน การฝึกอบรม และกิจกรรมอื่นๆ โดยจะมีการประชุมเพื่อติดตามประเมินผลเกี่ยวกับทักษะการใช้ชีวิตและการใช้สารเสพติดของผู้พ้นโทษประมาณ 1 – 2 ครั้งต่อสัปดาห์⁴⁸

3.3 เบอร์มิวดา เน้นการสร้างความมั่นคงในสัมพันธภาพความเป็นครอบครัวของผู้ต้องขังและการช่วยเหลือครอบครัวผู้ต้องขังระหว่างต้องโทษ โดยความร่วมมือของ The Prisoner Fellowship และ The Salvation Army ภายใต้ชื่อใหม่ที่เรียกว่า The Family Fellowship บนฐานการวิจัยว่า ผู้ต้องขังที่อยู่ในระบบการสนับสนุนของครอบครัวที่ดีมีแนวโน้มจะฟื้นฟูพฤติกรรมเสียได้ดีกว่า จึงกำหนดให้สมาชิกในครอบครัวได้พบปะกับผู้ต้องขังในเรือนจำสัปดาห์ละครั้ง รวมถึงการจัดฝึกทักษะอาชีพและจัดหาอาชีพให้แก่ครอบครัวผู้ต้องขังด้วย

3.4 สหราชอาณาจักร มีจุดเด่นตรงที่ผู้ต้องขังจะอยู่ในความดูแลของ “องค์กรช่วยเหลือและบริหารจัดการผู้กระทำผิดแห่งชาติ” (National Offenders Management Services : NOMS) ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานราชทัณฑ์ หน่วยงานคุมประพฤติ หน่วยงานด้านสาธารณสุข โดยความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานรับผิดชอบผู้กระทำผิดครอบคลุมทั้งกระบวนการยุติธรรมทางอาญา เพื่อเตรียมความพร้อมการกลับคืนสู่สังคม โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะรับผิดชอบจัดหาที่พักอาศัยอย่างถาวรหรือชั่วคราว รวมถึงสวัสดิการต่างๆ บริการด้านสุขภาพสำหรับผู้พ้นโทษในฐานะผู้ที่จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือ นอกจากนี้ ยังจัดให้มีหลักสูตรเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย (The Pre-Release Course) เมื่อผู้ต้องขังสำเร็จหลักสูตรแล้วจะได้รับประกาศนียบัตร 2 ใบ คือ 1. ประกาศนียบัตรการวางแผน

⁴⁸ วินัย เจริญเฉลิมศักดิ์. “บ้านกึ่งวิถี (Halfway House)”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/597600> เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2566.

อาชีพ กับ 2. ประกาศนียบัตรเพื่อการเตรียมตัวในการทำงาน ซึ่งได้รับการรับรองจาก OCR (Oxford Cambridge and RSA Examinations)⁴⁹ ซึ่งเป็นยอมรับจากนายจ้างทั่วประเทศ

อย่างไรก็ตาม ผู้ที่มีบทบาทอย่างยิ่งในการช่วยเหลือผู้พ้นโทษ ได้แก่ องค์กรเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร แต่ได้รับทุนสนับสนุนการดำเนินงานจากรัฐบาล ในปัจจุบันองค์กรที่สำคัญและมีบทบาทในการช่วยเหลือผู้พ้นโทษเป็นอย่างมากคือ สมาคมช่วยเหลือดูแลผู้กระทำผิดแห่งชาติ (National Association for the Care and Resettlement of Offenders - NACRO)

นอกจากนี้ สหราชอาณาจักรยังมีกฎหมายว่าด้วยการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด (Rehabilitation of Offender Act 1974) เน้นการคุ้มครองสิทธิของผู้พ้นโทษที่ถูกจำคุกไม่เกิน 4 ปีและมีได้กระทำผิดซ้ำอีกในช่วงระยะเวลาแห่งการแก้ไขฟื้นฟู (Rehabilitation Period) ซึ่งหากผ่านช่วงระยะเวลาดังกล่าวไปได้ ผู้นั้นจะมีสถานะเสมือนกับว่าเป็นผู้ที่ไม่เคยกระทำผิด ถูกตั้งข้อหา ถูกฟ้องคดี หรือถูกพิพากษาลงโทษในความผิดนั้นมาก่อน ถือเป็นภาระล้นเกินให้แก่ผู้กระทำผิด เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้กระทำผิดจึงไม่ต้องตอบข้อซักถามหรือเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำความผิดที่ผ่านมาของตนให้ผู้อื่นทราบ แม้จะมีบทบัญญัติหรือข้อกำหนดในสัญญาระบุให้ต้องเปิดเผยก็ตาม ด้วยเหตุนี้ ผู้พ้นโทษจึงไม่ต้องเปิดเผยประวัติการกระทำผิดของตนในการสมัครงาน และการไม่เปิดเผยนี้ย่อมไม่เป็นเหตุให้บุคคลนั้นต้องพ้นจากตำแหน่งหน้าที่การงานของตนอีกด้วย⁵⁰ แต่มีบางตำแหน่งที่เป็นข้อยกเว้น เช่น ตำรวจ อัยการ ผู้พิพากษา ทนายความ งานราชทัณฑ์ งานคุมประพฤติ หน่วยงานความมั่นคงแห่งชาติ รวมถึงผู้มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเด็กหรือกลุ่มเปราะบางทางสังคม เป็นต้น

3.5 นิวซีแลนด์ เน้นการดูแลเรื่องที่พักอาศัยหลังจากผู้ต้องขังพ้นโทษแล้ว มีฐานคิดว่า การมีที่อยู่อาศัยเสมือนกับความสำเร็จของการกลับคืนสู่สังคม จึงได้จัดโครงการนำร่องเพื่อการมีที่พักอาศัยสำหรับผู้พ้นโทษร่วมกับบริษัทการเคหะนิวซีแลนด์ โดยมีเงื่อนไขว่า ผู้พ้นโทษจะต้องย้ายออกไปอยู่ที่พักถาวรภายใน 3 เดือน

⁴⁹ OCR หรือ Oxford Cambridge and RSA Examinations เป็นคณะกรรมการสอบที่กำหนดคุณสมบัตินักเรียนและการมอบรางวัลระดับชาติ โดย OCR จะรับผิดชอบจัดการทดสอบนักเรียนในสหราชอาณาจักร ได้แก่ การสอบ GCSE (General Certificates of Secondary Education) เพื่อจบการศึกษาระดับ Secondary Education เทียบได้กับมัธยมศึกษาปีที่ 3 - 4 ของไทยและการสอบ A-Level (Advance Level) สำหรับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5 - 6 ของไทย มีบทบาทหน้าที่คล้ายกับสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ซึ่งรับผิดชอบจัดการทดสอบนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเรียกว่า “การสอบ O-Net” ซึ่งผลการทดสอบจะนำไปประกอบการสมัครเข้ารับการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มัธยมศึกษาปีที่ 4 และมหาวิทยาลัยของไทย.

⁵⁰ พจนาน โสภางเจอร์ญวงศ์. “มาตรการลบล้างโทษ : ล้างมลทิน”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.krisdika.go.th/data/activity/act326.pdf> เมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566.

3.6 ออสเตรเลีย มีจุดเด่นด้านการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยคือ การจัดสภาพแวดล้อมของศูนย์เตรียมความพร้อมก่อนปล่อยให้มีความใกล้เคียงกับสังคมภายนอก เพื่อให้ผู้ต้องขังสามารถปรับตัวก่อนออกไปสู่สังคมจริงได้โดยง่าย ตัวอย่างเช่น ศูนย์เตรียมความพร้อมก่อนปล่อย Boronia ตั้งอยู่ในเขตเมืองเพิร์ท สามารถรองรับผู้ต้องขังหญิงที่กำลังจะปล่อยตัวภายใน 1 ปี ได้ประมาณ 100 คน ซึ่งเอกลักษณ์ที่สำคัญของศูนย์นี้คือการลดทอนความเป็นเรือนจำลง พื้นที่ภายในศูนย์ถูกจัดสรรเสมือนเป็นหมู่บ้านขนาดย่อมใกล้เคียงกับสังคมภายนอก บ้านหนึ่งหลังจะมีผู้ต้องขังอาศัยอยู่ไม่เกิน 5 คน โดยทุกคนจะต้องช่วยกันจัดการทุกอย่างในบ้านเอง ได้แก่ ทำอาหาร ทำความสะอาด ซื้อของใช้ต่างๆ และดูแลสถานที่ส่วนกลาง เช่น ห้องสมุด ศูนย์การเรียนรู้ ห้องพยาบาล ห้องทำกิจกรรมทางศาสนา ห้องอเนกประสงค์ ห้องออกกำลังกาย และห้องเยี่ยมญาติ เป็นต้น นอกจากนี้ ศูนย์ยังให้ความสำคัญกับผู้ต้องขังที่มีบุตร ซึ่งจะได้อยู่กับบุตรจนถึงอายุ 4 ปี หากอายุเกินก็จะให้ญาติมารับไปอุปการะ แต่สามารถนำบุตรมาเยี่ยมและนอนค้างกับมารดาได้ในช่วงวันเสาร์-อาทิตย์จนอายุถึง 12 ปี เพราะต้องการให้มารดาได้เลี้ยงดูบุตรอย่างเต็มที่ในช่วงสำคัญต่อพัฒนาการของบุตร สร้างสายใยความสัมพันธ์และความผูกพันในขณะที่บุตรยังเล็ก โดยไม่ต้องกลัวว่าเด็กจะมีปมด้อยที่มีแม่อยู่ในเรือนจำหรือต้องอยู่ในเรือนจำกับแม่ เพราะภายในศูนย์มีลักษณะเหมือนบ้านธรรมดา พร้อมทั้งมีบริการอีกหลายๆ อย่างเช่นเดียวกับสังคมภายนอก⁵¹ ในที่นี้ ผู้ต้องขังทุกคนจะต้องเข้ารับการศึกษาหรือฝึกวิชาชีพ เพื่อเป็นการเตรียมทักษะด้านอาชีพสำหรับนำไปใช้ภายหลังพ้นโทษ ซึ่งหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรมมีหลากหลายสาขา เช่น การต้อนรับ (Hospitality) ศิลปะการทำสวน (Horticulture) การจัดการด้านการค้าปลีก (Retail Operations) การจัดการด้านอสังหาริมทรัพย์ (Asset Management) การจัดเลี้ยงอาหาร (Catering) และการเลี้ยงดูเด็ก (Parenting)⁵²

เช่นเดียวกับศูนย์เตรียมความพร้อมก่อนปล่อย Bunbury ซึ่งได้จัดให้มีสถานที่พบปะทางวัฒนธรรม (A Cultural Meeting Place) สำหรับผู้สูงอายุที่เป็นชนพื้นเมืองอะบอริจิน เพื่อเป็นศูนย์กลางการพบปะสังสรรค์ ทำกิจกรรมทางประเพณีและวัฒนธรรมร่วมกัน โดยจัดให้มีหลุมจุดไฟปรุงอาหาร (A fire pit for cooking) เพื่อผู้ต้องขังจะได้ปรุงอาหารพื้นเมืองรับประทานกัน จัดบรรยากาศรอบๆ มีคลองที่แยกจากแม่น้ำ (Billabong) ประดับด้วยต้นไม้พื้นเมือง (Native Plants) เพื่อผู้ต้องขังจะได้นั่งพูดคุยแลกเปลี่ยนเรื่องราวทางประเพณีวัฒนธรรมของตนกับเพื่อนและรวมตัวสังสรรค์กันรอบกองไฟ รวมถึงจัดให้มีชั้นเรียนศิลปะ (Art classes) ด้วยเหตุผลว่า การจัดสถานที่ให้ผู้ต้องขังได้มารวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรมทางวัฒนธรรมจะมีส่วนช่วยพัฒนาจิตสำนึกต่อชุมชนและความมีคุณค่าในตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการกลับคืนสู่สังคมอีกด้วย นอกจากนี้ การสร้างสถานที่พบปะทางวัฒนธรรมยังเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ต้องขังได้พัฒนาทักษะทางอาชีพต่างๆ

⁵¹ เรื่องเดียวกัน.

⁵² ภัทริยา โชติภัทรสมุล. “ข่าวราชทัณฑ์รัฐออสเตรเลียตะวันตก”. วารสารราชทัณฑ์. หน้า 19. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.hosdoc.com/images/stories/book/1-1-2553.pdf> เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2566.

เช่น อาชีพเกี่ยวกับงานไม้ ศิลปะการทำสวน เป็นต้น เนื่องจากผู้ต้องขังทั้งหมดต่างมีส่วนช่วยสร้างและตกแต่งสถานที่แห่งนี้ด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการปลูกต้นไม้ การออกแบบภูมิทัศน์ หรือการขุดคลองขึ้นมา และเนื่องจากวัตถุประสงค์ประการหนึ่งของกรมราชทัณฑ์แห่งรัฐออสเตรเลียตะวันตกคือ การฝึกอบรมและให้การศึกษาแก่ผู้ต้องขังเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างดีภายหลังพ้นโทษ ดังนั้น การจัดให้มีสถานที่พบปะทางวัฒนธรรมจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยนำไปให้ผู้ต้องขังกลับมาเป็นพลเมืองที่เคารพกฎหมาย ความกระตือรือร้นและความเต็มใจของผู้ต้องขังที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ภายใต้โครงการนี้จะทำให้ผู้ต้องขังที่พ้นโทษไปแล้ว ไม่กลับกระทำความผิดซ้ำอีก⁵³

3.7 ญีปุ่น สร้างความเข้มแข็งในการกลับคืนสู่สังคม ผ่านการจัดตั้งบ้านพักช่วยเหลือฟื้นฟูผู้กระทำผิด (Offender Rehabilitation Promotion Center) หรือบ้านกึ่งวิถี จำนวน 105 แห่งทั่วประเทศ เป็นการดำเนินงานของภาคเอกชนและองค์กรอาสาสมัครต่างๆ ภายใต้การบริหารของ Judicial Persons for Offenders Rehabilitation Services โดยความเห็นชอบจากกระทรวงยุติธรรมแห่งญี่ปุ่น เพื่อจัดสถานที่พัก ให้คำปรึกษา และจัดหางานแก่ผู้พ้นโทษ ซึ่งแต่เดิมการดำเนินงานของบ้านกึ่งวิถีจะมีลักษณะเป็นธุรกิจภายในครัวเรือน มีขนาดเล็ก หรือเป็นส่วนหนึ่งของงานด้านศาสนา แต่ปัจจุบันมีบ้านกึ่งวิถีจำนวนน้อยมากที่ยังคงรูปแบบธุรกิจภายในครัวเรือน ขณะที่ยังคงความเป็นบ้านกึ่งวิถีขนาดเล็กเช่นเดิม โดยทั่วไปผู้พ้นโทษจะอาศัยอยู่ในบ้านกึ่งวิถีเป็นระยะเวลา 6 เดือนหลังจากได้รับปล่อยตัว แต่อาจขอขยายระยะเวลาอยู่อาศัยได้อีก 6 เดือนในกรณีที่จำเป็น นอกจากนี้ บ้านกึ่งวิถีบางแห่งจะจัดตั้งโรงงานขึ้นเป็นการภายในเพื่อรองรับผู้พักอาศัยที่ไม่สามารถทำงานหรือหางานทำได้ ขณะที่บางแห่งได้จัดให้มีบริการบำบัดทางจิตสำหรับผู้พ้นโทษที่มีความเจ็บป่วยทางจิต หรือบริการสำหรับผู้พ้นโทษที่เป็นผู้สูงอายุในลักษณะของบ้านพักคนชรา ซึ่งโปรแกรมและบริการต่างๆ ที่จัดให้แก่ผู้พ้นโทษในบ้านกึ่งวิถีแต่ละแห่งจะขึ้นอยู่กับความต้องการเฉพาะของผู้พ้นโทษที่มาพักอาศัย โดยมีข้อสังเกตดังนี้

1. บ้านกึ่งวิถีส่วนใหญ่จะมีโปรแกรมฝึกอบรมทักษะทางสังคมและโปรแกรมบำบัดยาเสพติด

2. ผู้พ้นโทษมีความต้องการโปรแกรมและบริการจากบ้านกึ่งวิถีมากที่สุด ลำดับแรกคือ การฝึกทักษะด้านการปฏิสัมพันธ์กับสังคม รวมถึงทักษะการหางานและการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังมีความต้องการด้านการบำบัดสารเสพติดและแอลกอฮอล์ด้วย

3. บ้านกึ่งวิถีบางแห่งจะเชิญวิทยากรจากภายนอกหรือผู้ให้คำแนะนำปรึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในโปรแกรมด้วย

โดยทั่วไป บ้านกึ่งวิถีได้รับจัดสรรงบประมาณส่วนใหญ่จากรัฐบาลญี่ปุ่น อย่างไรก็ตาม ผู้พักอาศัยจะต้องรับผิดชอบจ่ายค่าอาหารด้วยตนเองเมื่อพ้นระยะเวลา 60 วันแรกแล้ว ที่สำคัญคือ ผู้ปฏิบัติงานในบ้านกึ่งวิถีส่วนใหญ่จะเป็นอดีตเจ้าหน้าที่คุมประพฤติ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เจ้าหน้าที่ตำรวจ หรือครูที่เกษียณแล้ว เนื่องจากพวกเขาเหล่านั้นมีทักษะพิเศษที่สามารถดูแลและรับมือกับผู้กระทำผิดได้เป็นอย่างดี

⁵³ เรื่องเดียวกัน. หน้า 88.

นอกจากนี้ ยังมีองค์กรเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไรร่วมให้การดูแล ช่วยเหลือ ผู้พ้นโทษ ตัวอย่างเช่น 1. สมาคมสตรีเพื่อช่วยเหลือหรือแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด (Rehabilitation Aid Women's Group) มีวัตถุประสงค์คือเพื่อช่วยเหลือ แก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในรูปแบบต่างๆ และมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรม ในฐานะตัวแทนของมารดาและภรรยา เน้นการทำกิจกรรมคือ การสนับสนุนด้านการเงิน สิ่งจำเป็นต่างๆ แก่อาสาสมัครคุมประพฤติ บ้านกึ่งวิถี และการเดินทางไปเยี่ยมเยียนผู้ต้องขังในเรือนจำ และ 2. สมาคมพี่สาวและพี่ชายคนโต (Big Brother and Sister : BBS) ประกอบด้วยสมาชิกอาสาสมัครที่เป็นคนรุ่นหนุ่มสาวอายุระหว่าง 17 - 30 ปี คอยให้ความช่วยเหลือและป้องกันเยาวชนไม่ให้กระทำผิด สมาชิกจะทำหน้าที่เป็นเพื่อนที่เข้าใจปัญหาและความต้องการของเยาวชน สนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติและอาสาสมัครคุมประพฤติ ประจำกระทรวงยุติธรรมแห่งญี่ปุ่น⁵⁴

ที่สำคัญคือ ญี่ปุ่นยังได้บัญญัติกฎหมายว่าด้วยการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด (The Offenders Rehabilitation Act 2007) มีวัตถุประสงค์คือเพื่อป้องกันการกระทำความผิดซ้ำ ช่วยให้ผู้พ้นโทษสามารถพึ่งพาตนเองและกลับตัวเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม รับประกันการให้อภัย แก่ผู้กระทำผิดอย่างเหมาะสม และส่งเสริมกิจกรรมการป้องกันอาชญากรรม เน้น “การติดตามดูแล ผู้กระทำผิดที่ได้รับการปล่อยตัวแล้วอย่างเร่งด่วน” หมายถึง การช่วยเหลือให้ผู้พ้นโทษกลับมาเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และให้ความคุ้มครองการแก้ไขและฟื้นฟูผู้พ้นโทษทันทีที่ได้รับการปล่อยตัว เมื่อพิจารณาแล้วว่าผู้พ้นโทษจะไม่ได้ได้รับความช่วยเหลือจากญาติ ให้การรักษาพยาบาล ที่พักอาศัย ช่วยจัดหางานหรือมาตรการคุ้มครองต่างๆ จากองค์กรด้านสาธารณสุขและสวัสดิการ หรือองค์กรอื่นๆ โดยการให้ หรือให้ยืมเงินหรือสิ่งของ ให้ที่พัก บริการพากลับไปอาศัยอยู่ ณ สถานที่พักแต่เดิม เพื่อรับการรักษาพยาบาลหรือบำบัดทางการแพทย์ เพื่อจะได้มีงานทำ หรือเข้ารับการศึกษาด้านวัฒนธรรมและการฝึกอบรม ให้การแนะแนวอาชีพ และสอนทักษะชีวิตที่จำเป็นต่อการปรับตัวเอง อีกทั้งยังกำหนดให้สำนักงานประกันการจ้างงานของรัฐ (The Public Employment Security Office) จัดหางานที่เหมาะสมกับความสามารถของผู้พ้นโทษอย่างเร่งด่วน

3.8 ฮ็องกง มีจุดเด่นคือการแสวงหาการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน โดยเฉพาะการใช้สื่อต่างๆ เช่น โฆษณา แผ่นโปสเตอร์ สร้างละครโทรทัศน์ จัดนิทรรศการประชาสัมพันธ์งานราชทัณฑ์ จัดแสดงสินค้าเพื่อประชาสัมพันธ์ความสามารถของผู้ต้องขัง คัดเลือกนักแสดง และนักร้องเป็นทูตแห่งการแก้ไขฟื้นฟู (Rehabilitation Ambassador) เป็นต้น นอกจากนี้ ยังจัดให้มีคณะกรรมการชุมชนเพื่อให้การช่วยเหลือผู้ต้องขัง (A Committee on Community Support for Rehabilitation Offenders) และจัดตั้งศูนย์ผู้ต้องขังและผู้ปกครอง (Inmate/Parent Center) ในการจัดโปรแกรมเพื่อให้ผู้ต้องขังและครอบครัวได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ในส่วนของภาคเอกชน เช่น สมาคมการฟื้นฟูสภาพและป้องกันอาชญากรรมแห่งฮ็องกง (The Society of Rehabilitation and

⁵⁴ กรวรรณ คำกรเกิด. “แนวทางการพัฒนาโปรแกรมการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยของผู้ต้องขังในเรือนจำโครงสร้างเบา”. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสังคม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559). หน้า 60.

Crime Prevention : SRACP) ซึ่งได้รับเงินสนับสนุนจากกรมสวัสดิการแห่งฮ่องกง (Social Welfare Department : SWD) ได้จัดให้มีบริการต่างๆ สำหรับผู้พ้นโทษ เช่น บริการช่วยเหลือด้านที่พักอาศัยชั่วคราว บริการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย บริการสังคมสงเคราะห์ ความช่วยเหลือด้านการเช่าที่พักอาศัยในระยะสั้น เป็นต้น⁵⁵

3.9 สิงคโปร์ เชื่อว่า ความสำเร็จของการกลับคืนสู่สังคมต้องอาศัยความพร้อมและความร่วมมือจากครอบครัวและชุมชนของผู้พ้นโทษเป็นสำคัญ จึงจัดตั้งองค์กรชุมชนเพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด (Community Action for the Rehabilitation of Offenders - CARE) ทำหน้าที่แก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดทั้งก่อนและหลังปล่อย ในลักษณะการประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาค เอกชน

นอกจากนี้ ยังมีการจัดตั้งองค์กร Singapore After Care Association (SACA) ทำหน้าที่สงเคราะห์ผู้พ้นโทษ เป็นลักษณะหน่วยงานแบบอาสาสมัคร (Voluntary Welfare Organization) มีสถานที่ดำเนินการในรูปแบบของ hostel ซึ่งมีที่มาจากผลการศึกษาว่า ผู้พ้นโทษร้อยละ 20 ต้องการที่พัก ขณะที่ร้อยละ 60 ต้องการไปอยู่สถานที่อื่นมากกว่าบ้านของตนเอง องค์กรนี้บริหารงานโดยคณะกรรมการซึ่งเป็นอาสาสมัครจากหน่วยงานภาครัฐ ผู้แทนจากกระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กรมราชทัณฑ์ และสำนักงานตำรวจแห่งสิงคโปร์ ได้รับงบประมาณจากการบริจาค มีบทบาทสำคัญในการจัดหาสวัสดิการและให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำที่เกี่ยวข้อง จำเป็นกับการกลับคืนสู่สังคมของผู้พ้นโทษก่อนจะกลับเข้าสู่สังคมอย่างแท้จริง ครอบคลุมถึงครอบครัวของผู้พ้นโทษอีกด้วย ประกอบด้วย 4 โปรแกรมหลัก ดังนี้

1. โปรแกรมด้านการศึกษา (Education Support Program) เช่น การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ การจัดตั้งกลุ่มสนับสนุน (Support Group) เพื่อให้ผู้พ้นโทษได้แบ่งปันประสบการณ์ของกันและกัน การจัดกิจกรรมและ workshop ด้านทักษะเกี่ยวกับการศึกษาด้านการบริหารเวลา หรือด้านการตั้งเป้าหมายในชีวิต
2. โปรแกรมการจัดการรายกรณี (Case Management Program) ให้บริการคำแนะนำปรึกษาเพื่อลดความกลัวในการกลับคืนสู่สังคม การให้ความช่วยเหลือที่พักอาศัยการทำงาน และการเงิน
3. โครงการให้ความช่วยเหลืออดีตผู้กระทำผิด (Ex-Offenders Assistance Scheme) สำหรับผู้กระทำผิดและครอบครัวที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมการจัดการรายกรณี โดยจัดให้คำปรึกษาแก่ทั้งผู้กระทำผิดและครอบครัว เพื่อให้สามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในช่วงที่ต้องแยกจากหรือขาดการติดต่อกับครอบครัวไปชั่วระยะเวลาหนึ่ง

⁵⁵ “บริการสำหรับผู้พ้นโทษและผู้ได้รับการปลดปล่อย”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก https://www.swd.gov.hk/storage/asset/section/2391/en/EM-Services_for_Ex-offenders_and_Discharged_Prisoners-Thai.pdf เมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566.

4. โปรแกรมอาสาสมัครดูแล (Volunteer After-Care Program) เสนอโดยกรมราชทัณฑ์แห่งสิงคโปร์ กำหนดให้มีอาสาสมัครใช้เวลาทำหน้าที่นักสังคมสงเคราะห์และเจ้าหน้าที่คอยดูแลและจัด workshop ต่างๆ ให้แก่ผู้พ้นโทษ เพื่อแสดงให้เห็นว่า สังคมให้ความสำคัญและยอมรับพวกเขา

ขณะเดียวกัน สิงคโปร์ยังเน้นการโฆษณาเผยแพร่งานราชทัณฑ์อย่างต่อเนื่องทางโทรทัศน์ สิ่งพิมพ์ และสื่อโฆษณาข้างรถโดยสาร ตัวอย่างเช่นโครงการ Yellow Ribbon Singapore (YRSG)⁵⁶ มุ่งประชาสัมพันธ์ให้เกิดการยอมรับผู้พ้นโทษในการกลับมาใช้ชีวิตร่วมกับสังคมอีกครั้ง และเป็นการแสดงออกถึงความชัดเจนในการขับเคลื่อนเพื่อดูแลผู้พ้นโทษในระดับชาติ โดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนของสังคม บนฐานความเชื่อว่า หากสังคมไม่ให้โอกาสแก่ผู้พ้นโทษที่ก้าวออกจากเรือนจำทางกายภาพแห่งที่ 1 อาจจะทำให้พวกเขายังคงติดอยู่ในเรือนจำทางสังคมเป็นแห่งที่ 2 ต่อไป ดังนั้น ผู้พ้นโทษจึงจำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อมองข้ามอดีตและมุ่งไปสู่อนาคตที่ไม่โดดเดี่ยวเดียวดาย ซึ่งจะทำให้พวกเขาไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ

จะเห็นได้ว่า ทุกประเทศที่กล่าวมาข้างต้นให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยอย่างมาก ด้วยเหตุที่การดำเนินงานเพื่อการกลับคืนสู่สังคมของผู้พ้นโทษส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยคู่ขนานกับการสงเคราะห์หลังปล่อย เป็นการมองไปยังอนาคตข้างหน้าของผู้ต้องขังหลังพ้นโทษและหลักคิดว่า ความสำเร็จในการกลับคืนสู่สังคมจะเกิดขึ้นได้ต้องมีการเตรียมความพร้อมเป็นสำคัญ ขณะเดียวกันนั้น หลายๆ ประเทศจะเน้นการเปิดโอกาสให้ครอบครัวและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ แก่ผู้ต้องขัง รวมถึงกิจกรรมรณรงค์ประชาสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างค่านิยมที่ดีต่อผู้ต้องขังและผู้พ้นโทษในการกลับคืนสู่สังคม กล่าวโดยสรุปได้ดังนี้

1. การให้ความสำคัญกับการจัดตั้งองค์การในการดูแลช่วยเหลือผู้ต้องขังและผู้พ้นโทษ จำแนกเป็น 3 รูปแบบคือ 1. การจัดตั้งโดยกรมราชทัณฑ์ 2. การจัดตั้งโดยองค์กรเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไรหรือองค์กรรูปแบบอื่นๆ และ 3. การจัดตั้งโดยชุมชน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าที่มาและรูปแบบการดำเนินงานของการจัดตั้งองค์การในแต่ละประเทศจะแตกต่างกัน แต่สิ่งที่เหมือนกันคือ การมุ่งให้เกิดการกลับไปใช้ชีวิตร่วมกับครอบครัวและชุมชนของผู้ต้องขังหลังพ้นโทษ

2. การให้ความสำคัญกับครอบครัวและชุมชนของผู้ต้องขังและผู้พ้นโทษ จะพบว่า สิ่งที่เด่นชัดที่สุดในหลายๆ ประเทศที่กล่าวมาข้างต้นคือ การใช้ครอบครัวและชุมชนเป็นฐานในการสร้างความเชื่อมั่นต่อการกลับคืนสู่สังคม เน้นการสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นกับทั้งครอบครัว ชุมชน และภาคส่วนต่างๆ ในสังคม เช่น จัดตั้งองค์กรในชุมชนเพื่อดูแล ช่วยเหลือหรือจัดโปรแกรม หลักสูตรต่างๆ ที่มุ่งให้เกิดการยอมรับและสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้ต้องขัง

⁵⁶ “Yellow Ribbon.” (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.yellowribbon.gov.sg/> เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2566.

กิจกรรมที่เน้นสัมพันธภาพให้เกิดแก่ผู้ต้องขังกับครอบครัว เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน รวมทั้งการดำเนินงานที่ขยายขอบเขตไปยังครอบครัวของผู้ต้องขังด้วย บนฐานความเชื่อว่า ครอบครัวและชุมชนเป็นหน่วยทางสังคมที่มีส่วนสนับสนุนการกลับคืนสู่สังคมของผู้ต้องขังได้เป็นอย่างดี

3. การให้ความสำคัญกับการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์การกลับคืนสู่สังคมผ่านสื่อในรูปแบบต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้และการยอมรับต่อตัวผู้ต้องขังและผู้พ้นโทษ ตลอดจนเป็นการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่างๆ ในสังคมให้เกิดขึ้น ดังนั้น การรณรงค์และสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ จึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างค่านิยมที่ดีที่มีต่อผู้ต้องขังและผู้พ้นโทษให้เกิดขึ้น และสิ่งเหล่านี้ได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการกลับเข้าสู่สังคมของผู้ต้องขังหลังพ้นโทษต่อไป

จากการศึกษาแนวทางของต่างประเทศในการเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังก่อนปล่อยและการช่วยเหลือ สงเคราะห์ผู้พ้นโทษ สามารถนำมาเปรียบเทียบกับวิธีดำเนินการของประเทศไทยที่เป็นอยู่ ณ ปัจจุบัน พบว่า มีความแตกต่างกันในหลายประเด็น และน่าจะนำมาพิจารณาศึกษาเพิ่มเติมเพื่อประยุกต์ปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย ตัวอย่างเช่น

1. การจัดตั้งศูนย์เตรียมความพร้อมก่อนปล่อยที่แยกต่างหากออกจากเรือนจำ หลีกเลี่ยงการใช้คำว่า “เรือนจำ” เพื่อไม่ให้มีลักษณะเช่นเดียวกับเรือนจำชั่วคราวหรือเรือนจำโครงสร้างเบา ซึ่งดำเนินการอยู่ ณ ขณะนี้ เป็นศูนย์ที่ตั้งอยู่ในเขตเมือง เพื่อให้ผู้ต้องขังเกิดความสะดวกในการเดินทางไปทำงานนอกศูนย์ตอนกลางวันและกลับมาพักที่ศูนย์ตอนกลางคืนได้โดยง่าย มีการจัดสภาพแวดล้อมภายในศูนย์ที่ใกล้เคียงกับสังคมภายนอก เช่น ลักษณะที่พักเป็นแบบหมู่บ้าน ในชนบท แบบหมู่บ้านจัดสรรในเขตเมือง หรือแบบบ้านของชนเผ่าพื้นเมือง เป็นต้น มีการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม ประเพณี เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ค้นเคย และปรับตัวให้ได้ก่อนออกไปเผชิญกับโลกที่แท้จริงภายนอกศูนย์

2. การจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้พ้นโทษกลับคืนสู่สังคม มีบทบาทสำคัญประการหนึ่งคือ สนับสนุนงบประมาณให้แก่หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่มีแผนงาน/โครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมการกลับคืนสู่สังคม โดยกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จเพื่อลดการกระทำผิดซ้ำของผู้พ้นโทษให้ชัดเจน รวมถึงสนับสนุนงบประมาณให้แก่องค์กรเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไรในการสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้พ้นโทษ เช่น ให้ความช่วยเหลือด้านที่พักอาศัยเป็นการชั่วคราวสำหรับผู้พ้นโทษที่ไม่กล้ากลับไปยังแหล่งพักอาศัยเดิมหรือผู้พ้นโทษที่ขาดผู้อุปการะ เลี้ยงดู การจัดหาเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มสำหรับให้ผู้พ้นโทษสวมใส่เพื่อไปสมัครและสัมภาษณ์งาน การจัดหางานให้แก่ผู้พ้นโทษ เป็นต้น

3. การโฆษณา ประชาสัมพันธ์งานราชทัณฑ์ผ่านสื่อต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น โฆษณาทางโทรทัศน์ วิทยุ สื่อโซเชียลมีเดีย สื่อโฆษณาข้างรถโดยสารประจำทาง ไปสเตอร์ ภาพยนตร์ละครโทรทัศน์ คัดเลือกนักแสดงและนักร้องทำหน้าที่เป็นทูตแห่งการแก้ไข ฟื้นฟู เพื่อสร้างการยอมรับผู้พ้นโทษกลับคืนสู่สังคม และเพื่อแสดงออกถึงความชัดเจนของภาครัฐในการขับเคลื่อนการดูแลผู้พ้นโทษในระดับ ประเทศ โดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

4. ที่น่าสนใจอย่างมากคือ การออกกฎหมายที่ค้ำประกันถึงหลักการไม่เลือกปฏิบัติ ห้ามถามถึงประวัติอาชญากรรมก่อนเข้ารับการสัมภาษณ์งานกับนายจ้าง ห้ามปฏิเสธการรับบุคคล เข้าทำงานหากมีเงื่อนไขหรือสภาพทั่วไปเหมือนกัน หรือกรณีที่ผู้กระทำผิดต้องโทษจำคุกในระยะ เวลาไม่นานหรือคดีอาญาที่มีโทษไม่รุนแรง หากผ่านพ้นช่วงระยะเวลาแห่งการแก้ไขฟื้นฟู จะดำเนินการล้างมลทินให้แก่ผู้กระทำผิด ถือเสมือนว่าบุคคลนั้นไม่เคยกระทำผิดมาก่อน ซึ่งจะทำให้ ผู้พ้นโทษไม่ต้องเปิดเผยประวัติอาชญากรรมของตนในการสัมภาษณ์งานอีกต่อไป

5. สำหรับประเด็นที่ใหม่และสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การส่งเสริมอาชีพ ให้ผู้กระทำผิดภายหลังพ้นโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชนคือ ภาครัฐจะทำประกันภัยให้แก่ สถานประกอบการที่จ้างงานผู้พ้นโทษ โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในช่วง 6 เดือนแรก และจ่ายค่าสินไหม ทดแทนสำหรับความเสียหายต่างๆ ที่ผู้พ้นโทษได้กระทำขึ้นในระหว่างนั้น ซึ่งจะเป็นการสร้าง ความเชื่อมั่นและจูงใจให้ผู้ประกอบการจ้างงานผู้พ้นโทษได้

โครงการกำลังใจในพระดำริพระเจ้าหลานเธอ พระองค์เจ้าพัชรกิติยาภา : บทบาทการช่วยเหลือผู้ต้องขังและผู้พ้นโทษ⁵⁷

สมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าพัชรกิติยาภา นเรนทิราเทพยวดี กรมหลวงราชสาริณี สิริพัชร มหาวัชรราชธิดา ในฐานะองค์ประธานโครงการกำลังใจในพระดำริพระเจ้าหลานเธอ พระองค์เจ้าพัชรกิติยาภา ได้ทรงช่วยเหลือผู้ต้องขังและผู้พ้นโทษเรื่อยมาตั้งแต่เริ่มตั้งโครงการ เมื่อปี พ.ศ. 2549 จนถึงปัจจุบัน ทำให้เกิดแนวทาง รูปแบบของการช่วยเหลือผู้ต้องขังที่เน้น การพัฒนาจิตใจ เพื่อสร้างความเข้มแข็งและมั่นคงทางใจ การพัฒนาอาชีพใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม พร้อมกันนี้ ผู้วิจัยจะขอเสนอตัวอย่าง บทบาทของโครงการกำลังใจ ในการช่วยเหลือผู้ต้องขังและผู้พ้นโทษ ดังนี้

⁵⁷ กองพัฒนานวัตกรรมกรมการยุติธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม. ครบรอบ 16 ปี โครงการกำลังใจ. (กรุงเทพฯ : สหมิตรพรีนติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, 2566).

1. “น่าน” เรือนจำโครงการกำลังใจ แห่งที่ 22 วางแผนชีวิต-อาชีพ ผู้พ้นโทษ

เรือนจำจังหวัดน่าน⁵⁸ เป็นเรือนจำในโครงการกำลังใจ แห่งที่ 22 และเป็นเรือนจำแห่งแรกที่มีการดำเนินงานในเรื่องการวางแผนชีวิตและวางแผนอาชีพของผู้ต้องขังที่จะพ้นโทษ เนื่องจากสมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าพัชรกิติยาภาฯ ทรงทราบถึงปัญหาผู้ต้องขังที่พ้นโทษออกมาแล้ว ไม่มีงานทำหรือไม่มีงานรองรับ จึงได้พระราชทานแนวทางการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยให้กับผู้ต้องขัง โดยการให้ความรู้ด้านต่างๆ ที่สอดคล้องกับการออกไปทำงานภายนอก เช่น ความรู้เรื่อง Social Media การพัฒนาตนเองด้านจิตใจและบุคลิกภาพ ความรู้เรื่องกฎหมายประกันสังคม ทั้งกรณีทำงานในสถานประกอบการภาคเอกชนและกรณีประกอบอาชีพอิสระ เป็นต้น รวมทั้งให้มีการจัดทำ Portfolio หรือสมุดพกประจำตัวของผู้ต้องขังที่สามารถนำติดตัวออกไปใช้สมัครงานได้ โดยอ้างอิงถึงความรู้ ทักษะ และการพัฒนาตนเองระหว่างอยู่ในเรือนจำ

ดังนั้น โครงการกำลังใจ จึงได้นำวิชาชีพต่างๆ เข้าไปเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยให้แก่ผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดน่าน ประกอบด้วย หลักสูตรการนวดแผนไทย ศาสตร์พยากรณ์ ชั้นพื้นฐาน การแปรรูปผ้าและหนังเป็นผลิตภัณฑ์ต่างๆ การพัฒนากาย-พัฒนาจิตด้วยโยคะ โครงการ

⁵⁸ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565 โครงการกำลังใจ ดำเนินกิจกรรมในเรือนจำ/ทัณฑสถาน จำนวนรวมทั้งสิ้น 28 แห่ง ได้แก่ 1. เรือนจำกลางอุดรธานี 2. เรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3. เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช 4. เรือนจำกลางระยอง 5. เรือนจำจังหวัดตรัง 6. เรือนจำอำเภอฟาง 7. เรือนจำกลางราชบุรี 8. เรือนจำอำเภอกะสมุย 9. เรือนจำกลางนครพนม 10. เรือนจำจังหวัดภูเก็ต 11. เรือนจำกลางขอนแก่น 12. เรือนจำอำเภอสอด 13. เรือนจำจังหวัดนครราชสีมา 14. เรือนจำจังหวัดจันทบุรี 15. เรือนจำจังหวัดสุโขทัย 16. เรือนจำจังหวัดกาญจนบุรี 17. เรือนจำจังหวัดน่าน 18. ทัณฑสถานหญิงกลาง 19. ทัณฑสถานหญิงพิษณุโลก 20. ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ 21. ทัณฑสถานหญิงธนบุรี 22. ทัณฑสถานหญิงสงขลา 23. เรือนจำชั่วคราวเขาระกำ จังหวัดตราด 24. เรือนจำชั่วคราวดอยฮาง จังหวัดเชียงราย 25. เรือนจำชั่วคราวเขาพลอง จังหวัดชัยนาท 26. เรือนจำชั่วคราวแคน้อย จังหวัดเพชรบูรณ์ 27. เรือนจำชั่วคราวโคกตาบัน จังหวัดสุรินทร์ และ 28. ทัณฑสถานเกษตรอุตสาหกรรม เขาพริก จังหวัดนครราชสีมา อีกทั้งยังได้กำหนดแผนดำเนินกิจกรรมสำหรับปี พ.ศ. 2566 ในเรือนจำ/ทัณฑสถานเพิ่มเติมอีก 3 แห่ง ได้แก่ 1. เรือนจำจังหวัดนนทบุรี 2. เรือนจำจังหวัดนครนายก และ 3. เรือนจำจังหวัดปราจีนบุรี โดย ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566 มีผู้ต้องขังเป็นสมาชิกโครงการกำลังใจ จำนวนทั้งสิ้น 49,382 คน จำแนกเป็นเพศชาย จำนวน 36,542 คน และเพศหญิง จำนวน 12,840 คน อีกทั้งยังมีผู้พ้นโทษเป็นสมาชิกโครงการกำลังใจ หรือ “คนต้นแบบ” จำนวนทั้งสิ้น 173 คน จำแนกเป็นเพศชาย จำนวน 62 คน และเพศหญิง จำนวน 111 คน

ปัญหาบำบัด อีกทั้งยังได้จัดการเรียนการสอนหลักสูตรต่างๆ เพิ่มเติม ได้แก่ โครงการใช้สื่อ Social Media เพื่อการสร้างอาชีพแก่ผู้ต้องขัง โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสมรรถนะที่ต้องการจำเป็นของผู้ต้องขัง มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลิกภาพ ทักษะการปรับตัว และทักษะการอยู่ในสังคม เพื่อให้ผู้ต้องขังมีทักษะทางสังคม มีทัศนคติเชิงบวก มีการตั้งเป้าหมาย รู้จักจัดการภาวะทางอารมณ์ มีทักษะการปฏิเสธต่อสิ่งเร้าในทางลบ และมีทักษะในการทำงาน มีความมั่นใจต่อตนเองมากขึ้น

พร้อมกันนี้ โครงการกำลังใจฯ ได้จัดให้มีกิจกรรมวางแผนชีวิตและวางแผนอาชีพของผู้ต้องขังที่จะพ้นโทษ โดยได้รับความร่วมมือจากกระทรวงแรงงานสำหรับการจัดหาตำแหน่งงานว่างในจังหวัด การพัฒนาฝีมือแรงงาน การทดสอบฝีมือแรงงาน และการให้ความรู้เรื่องกฎหมาย ประกันสังคมกับผู้ต้องขังที่จะพ้นโทษในปี พ.ศ. 2566 โดยผู้ต้องขังได้เข้าสู่กระบวนการประเมินสุขภาพจิต (Prisoner Mental Health Questionnaire : PMHQ) การปรับตัว (Resilience Quotient : RQ) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient : EQ) บุคลิกภาพ (Myers-Briggs Type Indicator : MBTI) ซึ่งพบว่า มีความปกติทุกด้าน

อีกทั้งยังมีการจัดกิจกรรมการแสดงบทบาทสมมติ (Role Play) การเตรียมความพร้อมการสมัครงานของผู้ต้องขังชายที่ใกล้พ้นโทษ จัดให้ผู้ต้องขังพบปะกับผู้ประกอบการภาคเอกชน โดยมีอาจารย์จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สังกัดภาควิชากิจกรรมบำบัด คณะเทคนิคการแพทย์ และ สังกัดสาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบุคลิกภาพในการสมัครงาน

2. พื้นที่แห่งการสร้าง “โอกาส” ทำงานให้ผู้พ้นโทษ

โครงการ “โอกาส” เป็นพื้นที่แห่งการสร้างโอกาสในการทำงานให้กับผู้พ้นโทษ ที่ต้องการใช้ความรู้ความสามารถของตนประกอบอาชีพและประพฤติดินให้ทางที่ถูกต้องอีกครั้ง โดยมีผู้ที่พร้อมจะให้ “โอกาส” คอยสนับสนุน ทั้งผู้ประกอบการภาคเอกชนที่ไม่ปฏิเสธรับผู้พ้นโทษ เข้าทำงาน อาสาสมัครที่พร้อมช่วยให้คำแนะนำ รวมถึงผู้พ้นโทษเองที่พร้อมจะพิสูจน์ให้เห็นว่า ถ้าตั้งใจจริง โอกาสในการเริ่มต้นชีวิตใหม่มีอยู่เสมอ

ปัจจุบัน เว็บไซต์โครงการ “โอกาส” www.okasthailand.com⁵⁹ สามารถอำนวยความสะดวกในการจับคู่ให้เกิดการจ้างงานระหว่างนายจ้างกับผู้พ้นโทษได้เป็นอย่างดี โดยระบบของเว็บไซต์จะทำหน้าที่จับคู่ความต้องการของทั้ง 2 ฝ่ายที่ตรงกัน เพื่อนำไปสู่การสัมภาษณ์งานต่อไป

⁵⁹ เป็นเพจจัดหางานที่ก่อตั้งโดยคุณสมิหรา หันต์เจริญกิจ และคุณปทุมรัตน์ อินทรพงษ์ เริ่มต้นจากนายจ้างติดต่อเข้ามาแจ้งเพจโอกาส ซึ่งคุณสมิหราจะสอบถามรายละเอียดตำแหน่งงาน เงินเดือน ลักษณะงาน และสถานที่ทำงาน เมื่อมีผู้พ้นโทษสมัครงานเข้ามา คุณปทุมรัตน์จะโทรสัมภาษณ์เพื่อคัดกรองเบื้องต้นก่อน หากตำแหน่งงานที่นายจ้างต้องการสอดคล้องกับความสนใจ และศักยภาพของผู้สมัครงาน หน้าที่ของโอกาสคือพาทั้ง 2 ฝ่ายมาเจอกันเพื่อพูดคุยสัมภาษณ์อีกครั้ง ศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมใน “เรื่องราวเกี่ยวกับเรา.” (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.okasthailand.com/?page=story> เมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม 2566.

ทั้งนี้ โครงการกำลังใจฯ ได้นำข้อมูลของทั้งผู้ประกอบการภาคเอกชนและผู้ต้องขังที่จะพ้นโทษ มาอยู่ในระบบ Online โดยเฉพาะข้อมูลจากสมุดพกของผู้ต้องขัง เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนเบื้องต้น และเป็นการรับรองพฤติณิสัยของผู้ต้องขังดังกล่าว นอกจากนี้ โครงการกำลังใจฯ ยังได้ประสานกับ กรมราชทัณฑ์ในการกรอกข้อมูลผู้ต้องขังที่จะพ้นโทษ กำหนดระยะเวลาไม่เกิน 7 วัน เพื่อให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนได้รับข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน สำหรับกรณีผู้พ้นโทษแล้ว โครงการกำลังใจฯ ได้ประสานกับกรมคุมประพฤติและสำนักงานแรงงานจังหวัดในการประชาสัมพันธ์ให้ทั้งผู้พ้นโทษ และผู้ประกอบการภาคเอกชนได้รับทราบข้อมูลต่างๆ อีกทั้งยังได้ประสานกับกระทรวงแรงงาน ในการกรอกข้อมูลของสถานประกอบการภาค เอกชนที่รับผู้ต้องขังกำลังจะพ้นโทษหรือผู้พ้นโทษ เข้าทำงาน

3. สถานประกอบการพบผู้ก้าวพลาด Matching ตำแหน่งงานว่าง สร้างงาน สร้างอาชีพ

ที่ผ่านมา โครงการกำลังใจฯ ให้ความสำคัญเรื่องการ “สร้างอาชีพ” ให้กับผู้ต้องขัง และการ “สร้างงาน” เมื่อผู้ต้องขังพ้นโทษไปแล้ว โดยการประสานงานกับกระทรวงแรงงานเพื่อให้ สถานประกอบการภาคเอกชนที่เปิดรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานได้มาพบปะกับผู้ต้องขังที่กำลังจะพ้นโทษ เพื่อแนะนำตำแหน่งงานว่าง ตัวอย่างเช่น การประชุม Online ร่วมกับแรงงานจังหวัด จัดหางาน จังหวัด เจ้าของสถานประกอบการ ผู้บริหารหอการค้าจังหวัด สภาอุตสาหกรรมจังหวัด สมาคม การประมงแห่งประเทศไทย ฯลฯ และคนต้นแบบโครงการกำลังใจฯ ของจังหวัดตราด ถ่ายทอดไปยัง เรือนจำชั่วคราวเขาระกำ จังหวัดตราด และเรือนจำจังหวัดตราด เพื่อให้ผู้ต้องขังที่อยู่ในเรือนจำ ได้รับรู้ถึงเรื่องราวเกี่ยวกับสถานประกอบการภาคเอกชน การประกอบอาชีพ และตำแหน่งงานว่าง พร้อมกันนี้ โครงการกำลังใจฯ ได้นำเสนอให้เรือนจำชั่วคราวเขาระกำ จังหวัดตราด เห็นประโยชน์ ของการจัดทำ Portfolio หรือแฟ้มสะสมผลงาน ซึ่งเปรียบเสมือนสมุดพกของผู้ต้องขังที่สามารถนำไป ประกอบการสมัครงานได้หลังจากพ้นโทษแล้ว

นอกจากนี้ โครงการกำลังใจฯ ยังได้จัดกิจกรรม “นัดพบแรงงานผู้ก้าวพลาด” ในเรือนจำชั่วคราวเขาพลอง จังหวัดชัยนาท โดยความร่วมมือกันเป็นครั้งแรกกับสำนักงานจัดหางาน จังหวัดชัยนาท และผู้ประกอบการภาคเอกชนในจังหวัดชัยนาท ซึ่งเข้ามาตั้งโต๊ะรับสมัครผู้ต้องขัง ใกล้เคียงพ้นโทษและเป็นสมาชิกโครงการกำลังใจฯ เข้าทำงาน โดยมีผู้ต้องขังใกล้เคียงพ้นโทษสนใจสมัครงาน เป็นจำนวนมาก

4. วิจัยคู่มือชีวิตกับการมีงานทำ

โครงการกำลังใจฯ ได้ดำเนินโปรแกรมการประกอบการชีวิต-ประกอบการอาชีพของผู้ต้องขังก่อนปล่อย ซึ่งต่อยอดมาจากโครงการการพัฒนาแผนประกอบการชีวิต-ประกอบการอาชีพของผู้ต้องขังก่อนปล่อย เรือนจำกลางลำปาง โดยคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง⁶⁰ โดยโปรแกรมนี้นี้จะเน้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงตนเอง เสริมสร้างทักษะชีวิต-ทักษะสังคม เพื่อให้ผู้ต้องขังก่อนปล่อยหันกลับมาเข้าใจตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง และพร้อมที่จะออกไปใช้ชีวิตปกติ ด้วยกระบวนการออกแบบชีวิตตนเองหลังพ้นโทษ (Life Plan) ผ่าน 6 กิจกรรมหลัก ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 Well Being หรือกระบวนการสร้างความปรารถนาดีให้กับตัวเอง มุ่งเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ต้องขังก่อนปล่อย เน้นการปรับ Mindset

กิจกรรมที่ 2 เส้นชีวิต (Time Line) ให้ผู้ต้องขังก่อนปล่อยทบทวนเรื่องราวชีวิตของตนเองทั้งในมุมบวกและมุมลบ และร่วมกันวางแผนการประกอบการชีวิต-ประกอบการอาชีพ

กิจกรรมที่ 3 แผนประกอบการชีวิต-ประกอบการอาชีพ ให้ผู้ต้องขังก่อนปล่อยวางแผนการดำเนินชีวิตสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ในกิจกรรมที่ 2

กิจกรรมที่ 4 บันทึกชีวิต ให้ผู้ต้องขังก่อนปล่อยเล่าเรื่องชีวิตของตนเองในแต่ละวัน ให้เห็นอารมณ์ ความรู้สึก ความคิด การทำหันตนเอง และการจัดการปัญหา

กิจกรรมที่ 5 สื่อเพื่อการนำเสนอผลิตภัณฑ์และการตลาดในโลกยุคออนไลน์ ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำผลิตภัณฑ์ให้โดดเด่นและเกิดความน่าสนใจ

กิจกรรมที่ 6 การตลาดอย่างง่าย สร้างการเรียนรู้และความเข้าใจใน Social Media ของโลกยุคปัจจุบันที่มีความสำคัญต่อการประกอบการชีวิต-ประกอบอาชีพ

โดยใช้ฐานคิด “Well Being State หรือพลังชีวิต 3 ชั้น” ในการออกแบบการประกอบการชีวิต เป็นการเปลี่ยนแปลงอำนาจ 3 มิติ ได้แก่

มิติอำนาจภายใน (Power Within) การตระหนักรู้คุณค่าและศักยภาพภายในตนเอง เน้นการรู้และสร้าง Mindset ในการมองตนเอง สร้างการเปลี่ยนแปลงภายในตนเองที่เป็นบวกหรือการสร้างความปรารถนาดีแก่ตนเอง “Well Being”

มิติอำนาจนำไปสู่ (Power To) การตระหนักรู้และนำศักยภาพที่มีไปใช้ในการพัฒนาตนเอง เปลี่ยนแปลงตนเอง เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมชีวิตที่เป็นสุข

⁶⁰ ศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมในกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. “บทที่ 1 จุดเริ่มต้น : คณะสังคมสงเคราะห์ มธ. จับมือกับเรือนจำกลางลำปาง นำโปรแกรมการวางแผนชีวิตและอาชีพมาฝึกสอนให้ผู้กระทำผิดพร้อมสำหรับการกลับสู่สังคม”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://community.eef.or.th/communities/beginning-62/>. 2566 และ “บทที่ 3 สรุปบทเรียน : คณะสังคมสงเคราะห์ มธ. จับมือกับเรือนจำกลางลำปาง นำโปรแกรมการวางแผนชีวิตและอาชีพมาฝึกสอนให้ผู้กระทำผิดพร้อมสำหรับการกลับสู่สังคม”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.community.eef.or.th/communities/conclusion-62>, 2566.

มิติอำนาจร่วม (Power Sharing) การสร้างการเปลี่ยนแปลงตนเองสู่การยกระดับการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความปรารถนาดีแก่ผู้อื่น ครอบคลุม ชุมชน โดยมุ่งเน้นการแลกเปลี่ยน การสื่อสารเชิงพลังแก่กันและกัน

และฐานคิด “หกเหลี่ยมความคิด” (The Hexagonal Thought) ในการออกแบบการประกอบการอาชีพ ประกอบด้วย 6 ความคิดสำคัญ ได้แก่

คิดสร้างสรรค์ คิดบนฐานการพัฒนาอาชีพที่เป็นบวก ผลลัพธ์ที่ดี มีคุณภาพ สินค้าที่ผูกติดกับวิถีชีวิต ภูมิปัญญา เข้าถึงง่าย ใช้ได้ทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกวัย หรือเป็นผลลัพธ์/สินค้าเพื่อมนุษย์ เช่น ผลลัพธ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

คิดเชิงอัตลักษณ์ คิดให้ผลลัพธ์/สินค้า มีลักษณะเฉพาะ มีความน่าสนใจ

คิดเชิงคุณภาพ คิดสร้างและพัฒนาสินค้า/ผลลัพธ์บนฐานคุณภาพ เช่น มีความปลอดภัย มีมาตรฐาน เป็นต้น

คิดวางแผน คิดเพื่อเตรียมการขับเคลื่อนการประกอบการอาชีพ ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย แนวทางการพัฒนาสู่เป้าหมาย การวางแผนประกอบการ การวิเคราะห์ศักยภาพและข้อจำกัด และการจัดการภาวะความเสี่ยงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น

คิดเท่าทันโลก คิดอย่างเข้าใจในสถานการณ์ ณ ปัจจุบันที่ว่าด้วยเรื่องความต้องการของมนุษย์ในยุคศตวรรษที่ 21 ระบบการสื่อสารเพื่อการขายที่กว้างไกล

คิดประกอบการ คิดที่จะสร้างและพัฒนาตนในการเป็นผู้ประกอบการ

5. กองทุนกำลังใจ

กองทุนกำลังใจในพระดำริพระเจ้าหลานเธอ พระองค์เจ้าพัชรกิติยาภา ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2553 เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ด้อยโอกาส โดยเฉพาะผู้ต้องขังที่อยู่ในความดูแลของกรมราชทัณฑ์ ผู้ถูกคุมความประพฤติ ผู้ได้รับการปล่อยตัวเมื่อพ้นโทษหรือได้รับพระราชทานอภัยโทษมาแล้วไม่เกิน 3 ปี และผู้ที่พ้นจากการคุมความประพฤติตามเงื่อนไขที่ศาลกำหนด 1 ปี

นอกจากนี้ คณะกรรมการกองทุนกำลังใจ ยังได้พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure : SOP) ของเรือนจำเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังที่ใกล้พ้นโทษดังนี้

1. สืบหาข้อมูลผู้ต้องขังที่ใกล้พ้นโทษว่า เคยทำอาชีพใด มีทักษะใด
2. นำแบบวัดบุคลิกภาพเพื่อการศึกษาต่อและการเลือกอาชีพของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน⁶¹ มาใช้กับผู้ต้องขัง

⁶¹ แบบวัดบุคลิกภาพฯ ใช้สำหรับประเมินความพร้อมและความเหมาะสมของบุคคลที่มีต่ออาชีพโดยสังเขป ประกอบด้วยข้อคำถาม 30 ข้อ เพื่อประเมินบุคลิกภาพ 10 ด้านหลัก ดังนี้ 1. นิยมความจริง (R : Realistic Type) 2. ชอบค้นหา (I : Investigative Type) 3. ใฝ่ศิลปะ (A : Artistic Type) 4. ชอบสังคม (S : Social Type) 5. อนุรักษ์นิยม (C : Conventional Type) 6. แคล่วคล่องว่องไว (E : Enterprising Type) 7. มุ่งเน้นประกอบอาชีพอิสระ (EC : Entrepreneurial Characteristics) 8. เคารพความแตกต่างด้านวัฒนธรรม (Cross-Cultural Awareness) 9. ความสามารถในการปรับตัว

3. ให้ความรู้เพื่อพัฒนาจิตใจ ได้แก่ ธรรมะ โยคะธรรมะ การสร้างความเข้มแข็งด้วยวิธีต่างๆ เช่น สอนด้วย Life Coach เป็นต้น
4. พัฒนาบุคลิกภาพและทักษะการปรับตัว ทักษะการอยู่ในสังคม
5. ให้ความรู้เรื่องอาชีพ ได้แก่ อาชีพใหม่ๆ สอดคล้องกับความต้องการของตลาด อาชีพที่สอดคล้องกับทักษะ ภูมิหลังของผู้ต้องขัง และอาชีพที่กรมราชทัณฑ์เคยฝึกฝนผู้ต้องขังมาแต่เดิม ควบคู่กันอย่างน้อยคนละ 2 อาชีพ
6. ติดประกาศตำแหน่งงานว่างภายในจังหวัดเพื่อให้ผู้ต้องขังรับทราบ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ต้องขัง
7. ประสานให้เรือนจำจัดทำข้อมูลประจำตัวผู้ต้องขัง เช่น ประวัติส่วนตัว ประวัติการทำงาน ผลการวัดบุคลิกภาพ ความสามารถพิเศษ ใบรับรองต่างๆ เป็นต้น
8. ให้ความรู้ก่อนผู้ต้องขังจะพ้นโทษ เกี่ยวกับการเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กรณีผู้ประกอบอาชีพอิสระ
9. ประสานกระทรวงแรงงาน ให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแก่ผู้ต้องขัง
10. ประสานหาทุนช่วยเหลือกรณีผู้ต้องขังประสงค์จะประกอบอาชีพอิสระภายหลังพ้นโทษจากหน่วยงานต่างๆ เช่น สำนักงาน ป.ป.ส. มูลนิธิหรือองค์กรสาธารณกุศล กองทุนกำลังใจฯ เป็นต้น
11. ติดตามผลหลังจากผู้ต้องขังพ้นโทษแล้ว และสร้างเครือข่ายผู้พ้นโทษ
12. ประสานให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เทียบโอนคุณวุฒิวิชาชีพ (ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ของผู้ต้องขัง) กับคุณวุฒิทางการศึกษา เพื่อออกไปรับรองหรือประกาศนียบัตรให้แก่ผู้ต้องขัง สำหรับนำไปสมัครงานกับสถานประกอบการภาคเอกชน

นโยบาย มาตรการ และกฎหมายที่ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนจ้างงานกลุ่มเป้าหมายพิเศษ

ในส่วนของประเทศไทย มีการกำหนดนโยบาย มาตรการ และกฎหมายที่ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนจ้างงานกลุ่มเป้าหมายพิเศษ ได้แก่ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส แต่ทั้งหมดนี้ยังคงดำเนินการอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติมเป็นสำคัญ เพื่อให้การจ้างงานและการปฏิบัติของนายจ้างต่อผู้รับจ้างเกิดความเป็นธรรม คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิมนุษยชน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

(Adaptability) และ 10. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ในกรมการจัดหางาน. “แบบวัดบุคลิกภาพเพื่อการศึกษาต่อและการเลือกอาชีพ”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/phitsanulok_th/a5e6fe9_cb5a20e8e891c6b76019cd691.pdf เมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2566.

1. การจ้างแรงงานเด็ก

โดยทั่วไป เด็กๆ มักจะใช้ชีวิตเพื่อการศึกษาเล่าเรียนทั้งในและนอกระบบโรงเรียน แต่ยังมีเด็กจำนวนหนึ่งที่ครอบครัวไม่มีความพร้อมทางสถานะเศรษฐกิจ ทำให้เด็กต้องตัดสินใจเข้าสู่ระบบแรงงาน ซึ่งมีทั้งแบบ Part Time และ Full Time เพื่อหารายได้มาเลี้ยงดูตนเองและจุนเจือครอบครัว ขณะที่ภาครัฐเองก็ส่งเสริมให้เด็กรู้จักการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ด้วยการทำงานแบบ Part Time เพื่อเป็นการสร้างเสริมประสบการณ์นอกห้องเรียนก่อนจะเข้าสู่ระบบการจ้างงานเต็มรูปแบบอีกด้วย โดยผู้ประกอบการภาคเอกชนสามารถจ้างเด็กทำงานช่วงเปิดเทอมได้ไม่เกิน 4 ชั่วโมงต่อวัน แต่ถ้าเป็นช่วงปิดเทอม สามารถจ้างเด็กทำงานได้ไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน พบมากในกิจการประเภทขายสินค้าและอาหาร⁶² แต่ไม่ว่าจะเป็นการจ้างแรงงานเด็กแบบใดก็จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่ระบุในอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child : CRC) ซึ่งเน้นย้ำหลักการและสิทธิต่างๆ ที่เด็กควรจะได้รับ เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานเด็กคือ 1. จะต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อเด็ก 2. ต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็ก และ 3. รัฐจะต้องปกป้อง ค้ำครองให้เด็กมีการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม กล่าวคือ แรงงานเด็กจะได้รับการคุ้มครองที่แตกต่างจากผู้ใหญ่ เนื่องจากเด็กยังมีการเจริญเติบโตทั้งทางร่างกายและจิตใจไม่เต็มที่ รัฐจึงต้องดูแลและให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษ ผนวกกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก จึงทำให้การจ้างแรงงานเด็กเป็นประเด็นที่อ่อนไหวอย่างมาก ซึ่งในที่นี้กำหนดนิยามของเด็กทำงาน⁶³ ครอบคลุมถึงเด็กที่เรียนหนังสือไปด้วยและทำงานไปด้วย และเด็กที่ทำงานอย่างเดียวโดยไม่ได้เรียนหนังสือ ขณะที่แรงงานเด็กจะหมายถึงเด็กทำงานอันตราย⁶⁴ หรือเด็กทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ในแต่ละกลุ่มอายุ ดังนี้

⁶² MGR Online. “ก.แรงงานเดือนจ้างเด็กทำงานพาร์ทไทม์ต้องไม่เสี่ยงอันตราย”. วันที่ 16 เมษายน 2551. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://mgronline.com/uptodate/detail/9510000044719> เมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2566.

⁶³ ทำงาน หมายถึง ทำงานตั้งแต่ 1 ชั่วโมงขึ้นไป โดยได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ผลกำไร เงินปันผล ค่าตอบแทนที่มีลักษณะอย่างอื่นสำหรับผลงานที่ทำเป็นเงินสดหรือสิ่งของ หรือทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมง โดยไม่ได้รับค่าจ้างในธุรกิจ หรือไรนาเกษตรของหัวหน้าครัวเรือนหรือของสมาชิกในครัวเรือน.

⁶⁴ งานอันตราย หมายถึง งานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และหมายถึงงานที่ประเทศสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศประกาศเป็นงานอันตรายสำหรับเด็ก เช่น เด็กชายหรือเด็กหญิงยกของที่มีน้ำหนักเฉลี่ยเกินกว่า 25 กิโลกรัมหรือ 20 กิโลกรัม ตามลำดับงานขับรถบรรทุกหรือยานพาหนะที่ให้บริการสาธารณะ งานดูแลผู้ป่วยโรคติดต่อหรืองานทำความสะอาดเครื่องใช้เครื่องนุ่งห่มผู้ป่วย กำจัดมูลฝอยหรือสิ่งปฏิกูลในสถานพยาบาล หรืองานที่ทำในห้องปฏิบัติการชั้นสูงโรค งานที่ทำในเรือประมงทะเลหรือขนถ่ายสินค้าเดินเรือทะเล เป็นต้น

1. เด็กอายุตั้งแต่ 5 – 12 ปี ทำงานเชิงเศรษฐกิจ⁶⁵ ใดๆ ในทุกประเภทกิจการ
2. เด็กอายุตั้งแต่ 13 – 14 ปี ทำงานเชิงเศรษฐกิจใดๆ ที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานมากกว่า 14 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
3. เด็กอายุตั้งแต่ 15 – 17 ปี ทำงานเชิงเศรษฐกิจใดๆ ที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

เมื่อพิจารณาข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติเมื่อปี พ.ศ. 2561 พบว่า ประเทศไทยมีเด็ก จำนวน 10.47 ล้านคน เป็นแรงงานเด็ก จำนวน 1.77 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ของเด็กทั้งหมด และคิดเป็นร้อยละ 43.2 ของเด็กทำงานทั้งหมดที่มีจำนวน 4.09 แสนคน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานเด็กอายุ 15 – 17 ปี จำนวน 1.15 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 65.1 ส่วนใหญ่จะทำงานในอุตสาหกรรมเกษตร การป่าไม้ และการประมง คิดเป็นร้อยละ 55.3 จำแนกเป็นการช่วยประกอบกิจการในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง คิดเป็นร้อยละ 51.3 และเป็นลูกจ้างเอกชน คิดเป็นร้อยละ 44.8⁶⁶ ซึ่งการจ้างแรงงานเด็กดังกล่าว นอกจากจะต้องจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายแล้ว ยังจะต้องดำเนินการภายใต้เงื่อนไขพิเศษที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 182 กล่าวคือ⁶⁷

1. ห้ามมิให้จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีเป็นลูกจ้าง
2. หากมีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีเป็นลูกจ้าง จะต้องดำเนินการดังนี้
 - 2.1 นายจ้างต้องแจ้งถึงการจ้างแรงงานเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงาน
 - 2.2 ห้ามมิให้เด็กทำงานในระหว่างเวลา 22.00 – 06.00 น.
 - 2.3 ห้ามมิให้เด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด
 - 2.4 ห้ามมิให้เด็กทำงานเกี่ยวกับโลหะ งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตราย งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย งานเกี่ยวกับจุลชีวินเป็นพิษ งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ (เว้นแต่ในงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่น งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังงานไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์ งานที่ต้องทำไต่ดิน ไตน้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ ปล่องภูเขา งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ในขณะที่เครื่องกำลังทำงาน งานที่ต้องทำบนนั่งร้านสูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป

⁶⁵ การทำงานเชิงเศรษฐกิจ หมายถึง การทำงานใดๆ ตั้งแต่ 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์โดยอาจได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนการทำงานหรือไม่ก็ได้ อาจทำเป็นประจำหรือเป็นครั้งคราว โดยไม่ับงานบ้านที่ทำในบ้านของตนเอง.

⁶⁶ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. “การสำรวจการทำงานของเด็กในประเทศไทย พ.ศ. 2561”. หน้า 31 - 34. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขาแรงงาน/Labor_of_children/สรุปผลที่สำคัญ61.pdf เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2566.

⁶⁷ หมวด 5 การใช้แรงงานเด็ก มาตรา 44 – 52.

2.5 ห้ามมิให้เด็กทำงานในโรงฆ่าสัตว์ สถานที่เล่นการพนัน สถานบริการ

2.6 ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใดๆ จากเด็ก

2.7 ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของเด็กให้แก่บุคคลอื่น หากได้จ่ายเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใดๆ แก่เด็ก บิดามารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่นเป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้างครั้งแรกจ้าง หรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้าง และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่เด็ก

2.8 เด็กมีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึก ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน โดยนายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 30 วันต่อปี

เมื่อพิจารณาจากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ภาครัฐไม่ได้มีการกำหนดนโยบาย มาตรการ และกฎหมายที่ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนจ้างแรงงานเด็กแต่อย่างใด ดังนั้น การจ้างแรงงานเด็กจึงเป็นไปด้วยความสมัครใจของทั้ง 2 ฝ่าย ประกอบด้วยผู้ว่าจ้างกับผู้รับจ้าง โดยภาครัฐจะทำหน้าที่กำกับ ดูแล ควบคุมอย่างเข้มข้น เพื่อมิให้การจ้างแรงงานเด็กไม่เป็นไปตามกฎหมาย และกลายเป็นการค้าแรงงานเด็กหรือใช้แรงงานเด็กก่อนวัยอันควร ทำให้เด็กถูกกดขี่ เอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างอย่างไม่เป็นธรรม เลวร้าย หรือใช้แรงงานเด็กเยี่ยงทาส ซึ่งขัดต่อหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ที่ต่อต้านการใช้แรงงานเด็กทุกรูปแบบ

2. การจ้างแรงงานสตรี

ในทางทฤษฎี การจ้างแรงงานสตรีมักจะไม่มีความแตกต่างจากการจ้างแรงงานทั่วไป ด้วยเหตุแห่งการไม่เลือกปฏิบัติ ตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights : UDHR) ซึ่งให้ความคุ้มครอง “สิทธิที่เท่าเทียมกันของชายและหญิง” สอดคล้องกับข้อกำหนดในอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women : CEDAW) ว่า การจ้างแรงงานสตรีจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาคกับบุรุษ โดยข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติเมื่อปี พ.ศ. 2564 พบว่า ประเทศไทยมีสตรีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 29.58 ล้านคน เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 17.65 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 59.7 ของสตรีที่อายุ 15 ปีขึ้นไปทั้งหมด ในจำนวนนี้เป็นแรงงานสตรีหรือสตรีที่มีงานทำ จำนวน 17.25 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 97.73 ของสตรีที่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด โดยสตรียังคงมีอัตราส่วนการมีงานทำต่อประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปต่ำกว่าชายถึงร้อยละ 16.00 จำแนกเป็นแรงงานนอกระบบ จำนวน 8.80 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 51.0 และเป็นแรงงานในระบบ จำนวน 8.45 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 49.0⁶⁸ อย่างไรก็ตาม การจ้างแรงงานสตรี

⁶⁸ ข้อมูลไตรมาสที่ 3 (กรกฎาคม - กันยายน 2564) ในสำนักงานสถิติแห่งชาติ. “สรุปผลที่สำคัญการทำงานของสตรีในประเทศไทย”. หน้า 12 - 15. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขาแรงงาน/Labor_of_women/2564/Pocket_book_64.pdf เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2566.

จะมีเงื่อนไขพิเศษที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ สอดคล้องกับ อนุสัญญาของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ซึ่งเน้นการให้ความสำคัญ คุ้มครองแก่แรงงานสตรีที่ตั้งครรภ์ในการทำงานทั้งก่อนและหลังการคลอด ได้แก่⁶⁹

1. ห้ามมิให้สตรีทำงานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำไต่ดิน ไต่ฟ้า ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย งานที่ต้องทำบนนั่งร้านสูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือ วัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย

2. ห้ามมิให้สตรีมีครรภ์ทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความ สั่นสะเทือน งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของ หนักเกิน 15 กิโลกรัม งานที่ทำในเรือ

3. ห้ามมิให้สตรีมีครรภ์ทำงานในระหว่าง เวลา 22.00 – 06.00 น. ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด เว้นแต่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการ เงินหรือบัญชี

4. ให้สตรีมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรไม่เกิน 98 วัน โดยรวมถึงวันลาเพื่อตรวจ ครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย

5. หากสตรีมีครรภ์มิใช่รับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่า ไม่อาจทำงาน ในหน้าที่เดิมต่อไปได้ มีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอด ได้

6. ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างสตรีเพราะเหตุมีครรภ์

เมื่อพิจารณาจากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ภาครัฐเน้นการกำหนดนโยบาย มาตรการ และกฎหมายที่ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนคำนึงถึงความเสมอภาคในการจ้างงาน ระหว่างบุรุษกับสตรี เช่น การกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานที่เท่าเทียมกันภายใต้เงื่อนไขแบบเดียวกัน มีลักษณะและคุณภาพเหมือนกัน ปริมาณเท่ากัน รวมถึงการไม่กีดกันหรือเลือกปฏิบัติสำหรับ การเข้าถึงตำแหน่งงาน ตำแหน่งผู้บริหารในองค์กรของสตรี เป็นต้น ขณะเดียวกัน ยังเน้นการควบคุม กำกับ ดูแลให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนจัดบริการทางอาชีวอนามัยและความปลอดภัยสำหรับสตรี ในที่ทำงาน ตลอดจนตระหนักถึงความสำคัญกับสตรีมีครรภ์และบทบาทความเป็นแม่ นอกจากนี้ ยังคุ้มครองการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อแรงงานสตรีอีกด้วย

⁶⁹ หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง มาตรา 38 – 43.

3. การจ้างแรงงานผู้สูงอายุ

ในปี พ.ศ. 2565 ประเทศไทยมีประชากรผู้สูงอายุ จำนวน 12,519,926 คน คิดเป็นร้อยละ 18.94 ของประชากรทั้งประเทศ จำแนกเป็นช่วงอายุระหว่าง 60 – 69 ปี จำนวน 7,042,023 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 ของประชากรผู้สูงอายุทั้งหมด⁷⁰ ซึ่งส่วนมากยังคงมีศักยภาพการทำงานค่อนข้างดี เพราะเพิ่งเกษียณอายุไม่นาน และมีสุขภาพที่แข็งแรง โดยข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติเมื่อปี พ.ศ. 2564 พบว่า มีผู้สูงอายุที่ทำงาน จำนวน 4.88 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 36.9 จากจำนวนผู้สูงอายุทั้งสิ้น 13.24 ล้านคน ส่วนใหญ่ทำงานภาคเกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ 62.8 รองลงมาคือภาคการค้าและภาคการบริการ คิดเป็นร้อยละ 27.4 และภาคการผลิต คิดเป็นร้อยละ 9.8⁷¹ ตัวเลขดังกล่าวข้างต้นนี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์นิยามของผู้สูงอายุ จากเดิมคือวัดอายุปีตามปฏิทินมาเป็นวัดจำนวนปีที่คาดว่าจะมีชีวิตอยู่ (remaining life expectancy) กล่าวคือ เมื่อก่อนจะกำหนดให้ผู้ที่มียุ 60 ปีเป็นผู้สูงอายุ แต่ต่อมา มีข้อเสนอแนะให้เลื่อนอายุของผู้สูงอายุเป็น 65 ปี โดยมีฐานคิดจากจำนวนปีที่คาดว่าจะมีชีวิตอยู่คือ ประมาณ 17 ปีเท่ากัน⁷² เพื่อเป็นการแก้ปัญหาประชากรวัยแรงงานลดลงได้อีกทางหนึ่ง ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้สถานประกอบการบางแห่งจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อทดแทนบางตำแหน่งงาน ซึ่งนอกจากจะเป็นการเสริมสร้างโอกาสให้ผู้สูงอายุมีรายได้ สามารถพึ่งพาตนเอง และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในบั้นปลายของชีวิตแล้ว ยังจะเป็นไปตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 กำหนดให้ผู้สูงอายุมีสิทธิได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนในการประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม⁷³

ในส่วนของการจ้างงานผู้สูงอายุโดยสถานประกอบการจะมี 2 รูปแบบ กล่าวคือ

1. การจ้างงานแบบต่อเนื่องหลังจากครบอายุเกษียณ หรือการขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุที่ทำงานอยู่เดิมเพื่อทำงานต่อกับหน่วยงานเดิม (Retirement Extension) อาจจะเป็นการทำงานในตำแหน่งเดิม หรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานหรือปรับภาระงานเพื่อให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุมากขึ้น

⁷⁰ กรมกิจการผู้สูงอายุ. “สถิติผู้สูงอายุสัญชาติไทยและมีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน ธันวาคม 2565”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.dop.go.th/th/know/side/1/1/1159> เมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2566.

⁷¹ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. “สรุปผลที่สำคัญ การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2564”. หน้า iv - vii. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขาแรงงาน/Labor_of_the_elderly/2564/pocketbook_64.pdf เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2566.

⁷² ชลธิชา อัครนิรันดร์ และคณะ. “รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย : ความยืดหยุ่น ผลิตภาพ และการคุ้มครอง”. (รายงานการวิจัย, วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2563). หน้า 43.

⁷³ มาตรา 11.

2. การจ้างงานแบบเข้ามาทำงานใหม่ (Re-employment) พบมากในภาคการค้า และการบริการ เช่น การบริการลูกค้า จัดเรียงสินค้า แคชเชียร์ ชูรการ์ แม่บ้าน และคอลเซ็นเตอร์ เป็นต้น

ทั้งนี้ ลักษณะงานที่จ้างผู้สูงอายุทำอาจจะไม่ใช่งานที่ต้องใช้แรงมากนัก แต่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะด้านการบริการ การแก้ปัญหา หรือการสื่อสารมากกว่า และมักจะจ้างงานแบบ Part Time ไม่จำกัดวุฒิการศึกษา แต่จะพิจารณาถึงสุขภาพ ความสามารถในการทำงาน และประสบการณ์ของผู้สูงอายุเป็นสำคัญ สำหรับสัญญาการจ้างงานส่วนใหญ่จะเป็นแบบปีต่อปี ขณะที่จำนวนวันและชั่วโมงการทำงานจะค่อนข้างยืดหยุ่นประมาณ 5 - 6 วันต่อสัปดาห์ และเข้างานเป็นกะ ประมาณ 7 - 8 ชั่วโมงต่อวัน โดยจะได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่น้อยกว่าขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด

มีข้อสังเกตว่า สถานประกอบการจะมีเจตคติที่ดีและความคิดเห็นในเชิงบวกต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ เพียงแต่ต้องคำนึงถึงลักษณะงานที่เหมาะสมกับสุขภาพร่างกายหรือข้อจำกัดต่างๆ โดยที่ภาครัฐไม่จำเป็นต้องกำหนดนโยบาย มาตรการ และกฎหมายส่งเสริมให้สถานประกอบการจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงานในขณะนี้ แต่อย่างไรก็ตาม หากภาครัฐจำเป็นต้องกำหนดนโยบาย มาตรการ และกฎหมายเพื่อการดังกล่าว ขอให้พิจารณาถึงผลการศึกษาวิจัยที่บ่งชี้ว่า⁷⁴

1. ในระยะแรก ภาครัฐควรใช้มาตรการจูงใจมากกว่าการบังคับ ได้แก่ นโยบายการลดหย่อนภาษีแก่นายจ้างที่จ้างแรงงานผู้สูงอายุ รวมถึงค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของแรงงานผู้สูงอายุ เช่น ค่าเบี้ยประกันสุขภาพ ค่าตรวจสุขภาพประจำปี ค่าใช้จ่ายอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานของผู้สูงอายุ เป็นต้น

2. ในระยะต่อมา ภาครัฐอาจมีมาตรการเชิงบังคับ โดยกำหนดอัตราส่วนของการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่เป็นเป้าหมายให้กับสถานประกอบการ

3. สิ่งที่ภาครัฐควรให้การส่งเสริมคือ การสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการส่งเสริมการฝึกอบรมเพิ่มพูนประสบการณ์ การเรียนรู้ตลอดชีพ การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลให้ลูกจ้างมีโอกาสได้รับการจ้างงานต่อเนื่องแม้ว่าจะมีอายุมากขึ้น

4. ภาครัฐควรเข้ามามีบทบาทในการดูแลสุขภาพของลูกจ้างตั้งแต่วัยทำงาน ซึ่งจะสามารถชะลอการลดลงของผลิตภาพแรงงานที่มีอายุเพิ่มมากขึ้น และเพิ่มความสามารถในการทำงานได้หลังจากเกษียณอายุแล้ว

อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้สูงอายุอย่างชัดเจน จึงทำให้ผู้สูงอายุถูกปฏิเสธการจ้างงานอยู่บ่อยครั้ง⁷⁵ ขณะที่พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ก็ไม่ได้บัญญัติคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุไว้เป็นการเฉพาะ จึงไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาแห่งองค์การสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิของผู้สูงอายุ คู่ขนาน

⁷⁴ ชลธิชา อัครนิรันดร์ และคณะ. เรื่องเดียวกัน. หน้า 46 - 50.

⁷⁵ กิตติสุดา กิตติศักดิ์กุล และเกียรติพร อ่ำไพ. “มาตรการคุ้มครองทางกฎหมายเรื่องการจ้างผู้สูงอายุในแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ”, วารสารรัชต์ภาคย์. 13 (30). หน้า 174-187.

กับแผนปฏิบัติการระหว่างประเทศด้านผู้สูงอายุมาดริด (The Madrid International Plan of Action on Ageing : MIPAA) โดยสาระสำคัญของอนุสัญญานี้ครอบคลุมถึงการได้รับโอกาสในการทำงาน และกฎหมายแรงงานตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ข้อเสนอว่าด้วยการทำงานของผู้สูงอายุ (R 162 Older Workers Recommendation) เน้นเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้สูงอายุ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการจ้างงานหรืออาชีพ ดังนั้น จึงเป็นการสมควรที่จะได้พิจารณาถึงการกำหนดให้มีกฎหมายดังกล่าว ในลักษณะเดียวกับกฎหมายเกี่ยวกับความมั่นคงในการจ้างงานผู้สูงอายุ (The Act Concerning Stabilization of Employment of Older Person - Law No.68 of May 25, 1971) ของญี่ปุ่น เพื่อรองรับปัญหาจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้น การเป็น “สังคมผู้สูงวัย” (Aged Society)⁷⁶ เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้ใช้ศักยภาพที่ยังมีอยู่ในการทำงานและการจ้างงานลูกจ้างหลังจากอายุ 60 ปีได้⁷⁷

4. การจ้างแรงงานคนพิการ

การจ้างแรงงานคนพิการจะมีความแตกต่างจากการจ้างแรงงานเด็กและแรงงานสตรี เนื่องจากทั้ง 2 รายการหลังนี้ดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงาน ขณะที่การจ้างแรงงานคนพิการอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities : CRPD) ซึ่งเน้นการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของคนพิการ รวมถึงการขจัดการเลือกปฏิบัติและการสร้างหลักประกันความเสมอภาคในทุกมิติ (Non-Discrimination and Equality) โดยคนพิการย่อมมีสิทธิในการทำงานบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่นและได้รับการยอมรับในตลาดแรงงาน ห้ามการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งความพิการในทุกด้านที่เกี่ยวกับการจ้างงาน รวมถึงเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคล การว่าจ้าง และการจ้างงาน การจ้างงานอย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และสภาพการทำงานที่ถูกสุขอนามัยและปลอดภัย ดังนั้น พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ต้องจ้างคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดเข้าทำงาน ภายใต้เงื่อนไขดังนี้⁷⁸

⁷⁶ สังคมสูงอายุ หมายถึง สังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเกินกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ หรือเป็นสังคมที่มีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปเกินกว่าร้อยละ 7 ของประชากรทั้งประเทศ อ้างถึงในสุรพงษ์ มาลี. “รู้จักสังคมสูงอายุและสถานการณ์ผู้สูงอายุ (ในประเทศไทย)”. วารสารข้าราชการ. 60 (4) 2561. หน้า 5 – 8.

⁷⁷ อาทิตยา โภคสุทธิ และคณะ. “ปัญหาข้อกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย”. วารสารสุทธิปริทัศน์. 34 (112) ตุลาคม - ธันวาคม 2563. หน้า 183.

⁷⁸ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. “คู่มือสิทธิคนพิการ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1”. หน้า 30 – 33. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก https://www.ecard.dep.go.th/nep_all/e-book/dep-welfare1/คู่มือสิทธิคนพิการ.html#p=8, 2566.

1. สัดส่วนของการจ้างคือ ลูกจ้างที่ไม่ใช่คนพิการ 100 คนต่อคนพิการ 1 คน (อัตราส่วน 100 : 1) เศษของ 100 ถ้าเกิน 50 คน ต้องจ้างคนพิการเพิ่มขึ้นอีก 1 คน เช่น มีลูกจ้างที่ไม่พิการ จำนวน 151 คน ก็ต้องจ้างคนพิการ จำนวน 2 คน เป็นต้น

2. การนับจำนวนลูกจ้าง ให้นับทุกวันที่ 1 ตุลาคมของทุกปี

3. กรณีนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมีหน่วยงานหรือสำนักงานสาขา ในจังหวัดเดียวกัน ให้นับรวมลูกจ้างของหน่วยงานหรือสำนักงานทุกแห่งในจังหวัดนั้นเข้าด้วยกัน

หากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงาน จะมีทางเลือก

2 ทาง คือ

1. ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นรายปี ภายในวันที่ 31 มกราคมของแต่ละปี โดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างต่ำสุดของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับครั้งล่าสุดในปีก่อนที่มีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุน ตัวอย่างเช่น บริษัท ก. ต้องจ้างพนักงานคนพิการ จำนวน 3 คน แต่ไม่ได้จ้างสักคน เท่ากับ 305 บาท x 365 วัน x 3 คน เท่ากับว่า บริษัท ก. ต้องส่งเงินเข้ากองทุน จำนวน 333,975 บาท

หากไม่ส่งเงินเข้ากองทุน หรือส่งล่าช้า หรือส่งไม่ครบถ้วน นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องเสียดอกเบี้ยร้อยละ 7.5 ต่อปีของเงินที่ยังไม่ได้นำส่ง

ทั้งนี้ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงานหรือส่งเงินเข้ากองทุน จะได้รับยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการหรือเงินที่ส่งเข้ากองทุน

2. จัดให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ

2.1 จัดให้สัมปทาน เช่น ให้สัมปทานพื้นที่ทำการเกษตร ให้สัมปทานจัดสรรเวลาออก อากาศทางเคเบิลทีวีแก่คนพิการ เป็นต้น

2.2 จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ เช่น สถานประกอบการเช่าพื้นที่ให้คนพิการขายสินค้า จัดพื้นที่บริเวณร้านอาหารให้คนพิการจำหน่ายอาหาร เครื่องดื่ม เป็นต้น

2.3 จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการ เช่น บริษัทผลิตนาฬิกาจ้างเหมาคนพิการประกอบชิ้นส่วนนาฬิกา สถานประกอบการจ้างเหมาคนพิการรณรงค์ประชาสัมพันธ์โครงการเมาไม่ขับภายในชุมชนของตนเอง เป็นต้น

2.4 ฝึกงาน เช่น จัดฝึกอบรมหลักสูตรการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ จัดหลักสูตรการนวดสปา และนวดแผนไทย หลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง “เพาะเลี้ยงเห็ดนางฟ้า” ให้แก่คนพิการ เป็นต้น โดยมีระยะเวลาการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 6 เดือน

2.5 จัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ติดตั้งลิฟต์สำหรับคนพิการ จัดทำพื้นผิวต่างสัมผัส สร้างห้องน้ำสำหรับคนพิการ เป็นต้น

2.6 จัดให้มีบริการล่ามภาษามือ เช่น สถานประกอบการจัดให้มีล่ามภาษามือเพื่อสื่อสารระหว่างพนักงานที่เป็นคนพิการทางการได้ยินกับพนักงานปกติ เป็นต้น

2.7 ให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการ เช่น สถานประกอบการให้จักรเย็บผ้า แบบอัตโนมัติและอุปกรณ์แก่คนพิการเพื่อประกอบอาชีพปรับตัดเย็บเสื้อผ้า สถานประกอบการสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพเลี้ยงไก่ให้คนพิการ สถานประกอบการซื้อสินค้าจากคนพิการ เป็นต้น

จากข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2565 ประเทศไทยมีคนพิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการ จำนวน 2,116,751 คน เป็นคนพิการที่อยู่ในวัยทำงาน (อายุ 15 – 59 ปี) จำนวน 855,816 คน คิดเป็นร้อยละ 40.43 ของจำนวนคนพิการทั้งหมด ซึ่งเป็นคนพิการที่ประกอบอาชีพ จำนวน 313,000 คน คิดเป็นร้อยละ 36.82 ของจำนวนคนพิการที่อยู่ในวัยทำงานทั้งหมด มากกว่าครึ่งหนึ่งทำงานภาคเกษตรกรรม รองลงมาคือรับจ้างทั่วไป⁷⁹ เมื่อพิจารณาสถิติการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการ ณ วันที่ 20 มิถุนายน 2565⁸⁰ จะเห็นได้ว่า มีสถานประกอบการที่ต้องจ้างงานคนพิการ จำนวน 13,664 แห่ง กำหนดจ้างงานคนพิการ จำนวน 63,954 คน ขณะนี้จ้างงานคนพิการ จำนวน 35,382 คน ส่งเงินเข้ากองทุน จำนวน 11,623 คน และจัดให้สัมปทาน สถานที่จำหน่าย จำนวน 13,809 คน คิดเป็นร้อยละ 55.33, 18.17 และ 21.59 ของจำนวนคนพิการที่ต้องจ้างงานทั้งหมด ตามลำดับ แต่ยังคงมีคนพิการที่รอการจ้างงานอีก จำนวน 3,140 คน คิดเป็นร้อยละ 4.91 ของจำนวนคนพิการที่ต้องจ้างงานทั้งหมด⁸¹

⁷⁹ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. “สถิติข้อมูลคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2537 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2565”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก https://ecard.dep.go.th/nep_all/file/Stat2565/stat_Jun65.pdf เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2566 และ ปณิศา เอมโอชา. “คนพิการกับโอกาสในการมีงานทำกับคนปกติในไทย ในปี 2565”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.bbc.com/thai/thailand-62311330> เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2566.

⁸⁰ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. “สถิติการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ ณ วันที่ 20 มิถุนายน 2565.” (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก https://www.dep.go.th/th/law-academic/service_stats/stat-depjob/สถิติการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ-ณ-วันที่-20-มิถุนายน-2565 เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2566.

⁸¹ เมื่อเปรียบเทียบกับผลการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ พบว่า มีหน่วยงานภาครัฐต้องจ้างงานคนพิการ จำนวน 294 แห่ง กำหนดจ้างงานคนพิการ จำนวน 17,681 คน ขณะนี้จ้างงานคนพิการ จำนวน 2,224 คน รายงานผล จำนวน 148 คน และจัดให้สัมปทาน สถานที่จำหน่าย จำนวน 468 คน คิดเป็นร้อยละ 12.58, 0.83 และ 2.65 ของจำนวนคนพิการที่ต้องจ้างงานทั้งหมดตามลำดับ ยังคงมีคนพิการที่รอการจ้างงานอีก จำนวน 14,841 คน คิดเป็นร้อยละ 83.94 ของจำนวนคนพิการที่ต้องจ้างงานทั้งหมด.

นอกจากนี้ มีผลการศึกษาประเด็นคนพิการที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ พบว่า ส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะทำงานในสถานประกอบการ แต่กลับไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการอันเนื่องมาจากปัญหาต่างๆ ดังนี้⁸²

1. การเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ กล่าวคือ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่เคยติดต่อกับกรมการจัดหางานหรือศูนย์จัดหางานคนพิการ ขณะที่ผู้ประกอบการบางส่วนเคยติดต่อกับทั้ง 2 หน่วยงาน แต่กลับไม่มีคนพิการมาสมัครงาน จึงทำให้พวกเขาไม่ทราบถึงสิทธิต่างๆ เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ ไม่ต่างจากคนพิการส่วนใหญ่ทั้งที่ทำงานและไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ ก็ไม่เคยได้รับการบริการจัดหางานและบรรจุงานที่เหมาะสมจากกรมการจัดหางาน จึงทำให้คนพิการยังคงดำรงชีวิตด้วยความยากลำบาก ถึงแม้ว่าภาครัฐจะได้จัดให้มีบริการตามสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำก็ตาม โดยสำนักงานจัดหางานจังหวัดได้จัดโครงการนัดพบแรงงานอยู่เป็นประจำ เพื่อทำการจับคู่สถานประกอบการกับผู้ที่ต้องการทำงานทั้งคนปกติและคนพิการ แต่ทว่าสถานที่จัดงานมักจะอยู่ไกลจากภูมิลำเนาของคนพิการ ทำให้มีคณพิการจำนวนน้อยทราบเรื่องโครงการและสามารถเดินทางไปร่วมงานได้ เพราะไม่มีสิ่งใดยืนยันและรับรองการได้งานทำที่แน่นอน ดังนั้น คนพิการจึงต้องพิจารณาถึงการเดินทางไปร่วมงานของตนเองด้วย เนื่องจากค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปร่วมงานแต่ละครั้งค่อนข้างสูง หรือสิทธิในการได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าทำงานในสถานประกอบการโดยศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัด แต่หลักสูตรที่จัดอบรมส่วนใหญ่เน้นการอบรมเพื่อประกอบอาชีพอิสระ เช่น หัตถกรรม เกษตรกรรม เป็นต้น มีเพียงส่วนน้อยที่เป็นหลักสูตรเพื่อเพิ่มทักษะการทำงานในสถานประกอบการ เช่น ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

2. ความไม่พร้อมสำหรับการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการ ตัวอย่างเช่น คนพิการเดินทางไปทำงานไม่สะดวก มีวุฒิการศึกษาที่ต่ำ ขาดการพัฒนาฝีมือ ทักษะต่างๆ ตำแหน่งงานว่างของสถานประกอบการไม่ตรงกับคุณสมบัติที่คนพิการมีอยู่ เจตคติของคนพิการเองที่ไม่กล้าออกไปเผชิญกับสังคม อีกทั้งยังขาดการสนับสนุนจากครอบครัวและสังคม จึงทำให้คนพิการบางส่วนไม่มีความพร้อมและไม่ต้องการทำงานในสถานประกอบการ

อาจกล่าวได้ว่า ภาครัฐมีการกำหนดนโยบาย มาตรการ และกฎหมายที่ส่งเสริมให้สถานประกอบการจ้างแรงงานคนพิการภาคบังคับ ทำให้คนพิการมีโอกาสเข้าถึงการจ้างงานเพื่อมีรายได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัวเป็นอย่างดี แต่ยังคงมีคนพิการอีกจำนวนมากที่ยังไม่ได้รับการจ้างงาน ไม่ว่าจะเพราะคนพิการไม่ได้ขึ้นทะเบียนและไม่มีบัตรประจำตัวคนพิการ ไม่มีความพร้อมจะเผชิญกับสังคมที่ทำงาน หรือไม่สะดวกในการเดินทางไปทำงาน ณ ที่ตั้งสถานประกอบการ ซึ่งภาครัฐคงจะต้องหามาตรการเพื่อช่วยเหลือคนพิการเหล่านี้ให้ได้รับการจ้างงาน โดยการเร่งขึ้น

⁸² เสาวลักษณ์ พงษ์พรต. “ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการทำงานและการจัดสวัสดิการแรงงานคนพิการ”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก http://www.lawgrad.ru.ac.th/AbstractsFile/6124012674/16360850357e0cc98093d1b9c7fea6bdf5efeadd96_abstract.pdf เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2566.

ทะเบียนและออกบัตรประจำตัวคนพิการ การส่งเสริมให้สถานประกอบการจ้างงานคนพิการแบบรับกลับไปทำที่บ้าน พร้อมกับพยายามเปลี่ยนเจตคติของนายจ้างหรือสถานประกอบการให้เลือกจ้างคนพิการทำงานแทนการจ่ายเงินเข้ากองทุน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีกับคนพิการมากกว่า แม้ว่าจะมีต้นทุนที่แพงกว่าก็ตาม อาจจะเป็นลักษณะการจ้างคนพิการทำงานเพื่อชุมชนภายใต้การดูแลของสถานประกอบการหรือ “การจ้างงานเพื่อสังคม” เป็นโอกาสให้สถานประกอบการสามารถจัดสรรตำแหน่งงานให้คนพิการทำได้หลากหลายและเปิดกว้างมากขึ้น สอดคล้องกับชนิดความพิการของแต่ละคน แตกต่างจากเดิมที่จำกัดเฉพาะการจ้างงานในลักษณะงานประจำและเกี่ยวข้องกับกิจการของสถานประกอบการโดยตรงเท่านั้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการสำรวจงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่อง การส่งเสริมอาชีพให้ผู้กระทำผิดภายหลังพ้นโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชน มีดังนี้

สิทธิภา โลจายะ (2554) ศึกษาการยอมรับผู้พ้นโทษหญิงเข้าทำงานของผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ⁸³ เป็นการศึกษาผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่อยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 230 โรงงาน และการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกจำนวน 10 คน พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์การตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมและไม่ได้มองว่า ผู้พ้นโทษหญิงที่ได้รับการฟื้นฟูเป็นบุคคลที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไป ไม่ได้เป็นบุคคลอันตรายหรือไม่น่าไว้วางใจใดๆ มีความรู้สึกเห็นใจและเต็มใจให้ความช่วยเหลือผู้พ้นโทษหญิงเหล่านั้น ผู้บริหารส่วนใหญ่คาดว่า การกระทำผิดนั้นไม่ได้เป็นกระทำผิดโดยสันดาน ผู้พ้นโทษหญิงจึงสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นคนดีได้ จะไม่ก่อปัญหาหรือไม่นำความเดือดร้อนมาให้กับหน่วยงานหรือองค์กร และสามารถทำงานหรืออยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้ หากคนในสังคมเปิดโอกาสและให้การยอมรับผู้พ้นโทษหญิงโดยปราศจากการตีตราหรือประณาม จะทำให้โอกาสในการกระทำผิดซ้ำของผู้พ้นโทษหญิงมีแนวโน้มลดลง นอกจากนี้ การยอมรับเข้าทำงานของผู้พ้นโทษหญิงยังขึ้นอยู่กับอายุ ระดับการศึกษา การกระทำผิด และระยะเวลาการต้องโทษ อีกทั้งยังต้องอาศัยปัจจัยอื่นๆ มาพิจารณา หรือขึ้นอยู่กับเจตคติและความคิดเห็นส่วนตัวของผู้ประกอบการที่มีต่อผู้พ้นโทษหญิง มีข้อสังเกตว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่จะมีอำนาจในการตัดสินใจเลือกบุคคลเข้าทำงานและสามารถกำหนดคุณสมบัติบุคคลที่จะรับเข้าทำงานด้วยวิธีการใดๆ ก็ได้

⁸³ สิทธิภา โลจายะ. “การยอมรับเข้าทำงานของผู้บริหารต่อผู้พ้นโทษหญิงที่ได้รับการฟื้นฟู : ศึกษากรณีโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์สังคมวิทยามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554).

นิตา ศิลารัตน์ และวาสิตา บุญสาธ (2562) ศึกษาปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการ/องค์กรรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานในองค์กร⁸⁴ เป็นการศึกษาข้อมูลจากผู้ประกอบการ จำนวน 5 คนจาก 5 องค์กรที่รับผู้พ้นโทษเข้าทำงานในองค์กร และผู้พ้นโทษที่ทำงานในองค์กร จำนวน 5 คนจาก 5 องค์กร โดยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานในองค์กร มี 7 ปัจจัย เรียกว่า “SCHOOLS Model” โดยองค์กรที่รับผู้พ้นโทษเข้าทำงานเปรียบเสมือนโรงเรียน (School) ที่ผู้พ้นโทษและผู้ประกอบการได้มีโอกาสเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ผู้ประกอบการเรียนรู้ที่จะให้โอกาสกับผู้พ้นโทษ ขณะเดียวกัน ผู้พ้นโทษก็เรียนรู้ที่จะรักษาโอกาสนั้นไว้ และยังสามารถเรียนรู้ถึงการใช้ชีวิตในสังคมภายนอกเรือนจำหลังจากพ้นโทษออกมาแล้วอีกด้วย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความตั้งใจพัฒนาตนเอง (Self-Development) ผู้พ้นโทษแสดงถึงความตั้งใจและต้องการทำงานที่สุจริต เพื่อปรับเปลี่ยนตัวเองไปในทางที่ดีขึ้น ทำให้สังคมยอมรับ และไม่ต้องการกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก โดยผู้ประกอบการจะพิจารณาถึงความตั้งใจของผู้พ้นโทษที่ต้องการเข้าทำงานในองค์กร ต้องการพัฒนาตนเองและกลับตัวเป็นคนดี ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าผู้พ้นโทษสามารถทำงานได้

2. สมรรถนะที่ตรงความต้องการ (Competency Match) คุณสมบัติของผู้พ้นโทษที่องค์กรใช้ในการพิจารณาคัดเลือกผู้พ้นโทษให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานขององค์กร เช่น ประวัติการทำงาน ประวัติการศึกษา ความรู้ความเชี่ยวชาญงานช่าง ทักษะการแก้ปัญหา เป็นต้น แต่บางองค์กรอาจจะไม่ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้มากนัก จะเน้นสมรรถนะของผู้พ้นโทษที่ตรงกับความต้องการขององค์กรในขณะนั้นมากกว่า

3. ความซื่อตรง (Honesty and Integrity) เมื่อเข้าไปสมัครงาน ผู้พ้นโทษควรแสดงความจริงใจ เปิดเผยข้อมูล ประวัติคดีที่กระทำความผิดมา ข้อมูลที่เป็นความจริงต่างๆ ซึ่งจะทำให้ผู้สัมภาษณ์รับรู้ได้ถึงความซื่อตรง จริงใจของผู้พ้นโทษ

4. การให้โอกาส (Opportunity Giving) ผู้ประกอบการให้โอกาสผู้พ้นโทษได้เข้าทำงานในองค์กร เพื่อให้ผู้พ้นโทษมีงานทำ สามารถเปลี่ยนแปลงตัวเองไปในทางที่ดีขึ้น และอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างภาคภูมิใจ โดยผู้ประกอบการจะพิจารณาให้ผู้พ้นโทษทดลองเข้าทำงานในองค์กร ไม่ตีตราผู้พ้นโทษถึงอดีตที่เคยกระทำความผิดมา ขณะเดียวกัน ผู้ประกอบการอาจจะต้องมีระบบตรวจสอบการทำงาน เพื่อให้มั่นใจว่าผู้พ้นโทษจะไม่กระทำผิดในองค์กร

5. ความรุนแรงของคดี (Offense Level of Crime) ความคิดเกี่ยวกับความรุนแรงของคดีที่ผู้พ้นโทษเคยได้รับโทษจะขึ้นอยู่กับเจตคติของผู้ประกอบการในการพิจารณาว่าคดีไหนรุนแรง และตำแหน่งงานที่จะรับผู้พ้นโทษเข้าทำงาน เช่น หากผู้พ้นโทษมีคดีฉ้อโกงหรือยักยอกทรัพย์มาก่อน ก็อาจจะไม่พิจารณาให้ผู้พ้นโทษไปอยู่ในตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับเงิน แต่จะให้ไปอยู่ตำแหน่งอื่นแทน เป็นต้น

⁸⁴ นิตา ศิลารัตน์ และวาสิตา บุญสาธ. “ปัจจัยและประโยชน์ในการรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานในองค์กร”, วารสารการพัฒนาศาสตร์พัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์และองค์การ. 11 (2) 2562. หน้า 90 - 115.

6. ขาดแรงงาน (Lack of labor) เมื่อผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานไปทำงานในองค์กรเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน จึงเป็นช่องทางในการให้โอกาสผู้พ้นโทษได้ทดลองเข้าทำงานตามตำแหน่งที่เหมาะสม โดยองค์กรจะมีกระบวนการที่สามารถป้องกันการทุจริตเอาไว้ในขั้นตอนการทำงาน เพื่อเป็นการระมัดระวังด้วยทางหนึ่ง

7. ความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน (Self-Determined) หากผู้พ้นโทษได้รับโอกาสในการเข้าทำงานในองค์กร ผู้พ้นโทษจะมีความตั้งใจมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำตามกฎ กติกาขององค์กรนั้นๆ อย่างเคร่งครัด มีความตั้งใจพัฒนาตนเอง หากความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนางานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะทำให้องค์กรเห็นถึงความตั้งใจและศักยภาพในการทำงาน รวมถึงรู้สึกยินดีที่รับผู้พ้นโทษเข้าทำงานในองค์กร

ขณะเดียวกัน ผู้ประกอบการและผู้พ้นโทษต่างเล็งเห็นถึงประโยชน์ของการรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานในองค์กร ดังนี้

1. เกิดประโยชน์ต่อสังคมจากการให้โอกาสผู้พ้นโทษได้เข้าทำงานในองค์กร เมื่อผู้พ้นโทษมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีอาชีพ มีรายได้ มีสังคม และเป็นที่ยอมรับ จะไม่กลับไปกระทำผิดซ้ำ ส่งผลให้ลดการเกิดอาชญากรรม ลดปัญหาสังคมโดยรวม ทำให้ภาระทางสังคมที่เกิดจากการก่ออาชญากรรมลดลง การพัฒนาสังคมดีขึ้น เสมือนเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

2. เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในการทำงาน เนื่องจากผู้พ้นโทษมีความสามารถและประสบการณ์ที่มีประโยชน์ สามารถนำองค์ความรู้จากการกระทำผิดมาใช้ในการปกป้ององค์กรได้ เพื่อให้องค์กรรู้เท่าทันและสร้างมาตรฐานความปลอดภัยในเรื่องนั้นๆ ไม่ให้เกิดขึ้นกับองค์กรปรับเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส ใช้ประสบการณ์ในทางลบมาสร้างคุณประโยชน์ในทางบวกให้เกิดขึ้นกับบุคคลและองค์กร

3. องค์กรได้คนดีมาทำงาน ผู้พ้นโทษจะรับรู้ถึงโอกาสที่ได้รับและต้องการพิสูจน์ตนเองว่า สามารถอยู่ในองค์กรได้ จึงตั้งใจทำงาน ซื่อสัตย์ ขยัน และอดทน ทำตนให้เป็นประโยชน์ มุ่งมั่นเป็นพิเศษที่จะตอบแทนองค์กรที่ให้โอกาสในการทำงาน โดยการส่งมอบสิ่งดีๆ ให้กับองค์กร

ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคเหนือ กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน (2562) ศึกษาความต้องการจ้างงานผู้พ้นโทษของนายจ้างในจังหวัดลำปาง⁸⁵ เป็นการศึกษาผู้ใกล้พ้นโทษในเรือนจำกลางลำปาง จำนวน 68 คน และนายจ้าง/สถานประกอบการในจังหวัดลำปาง จำนวน 97 แห่ง โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า นายจ้าง/สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการให้โอกาสผู้พ้นโทษกลับตัวเป็นคนดี คิดเป็นร้อยละ 93.34 ขณะที่นายจ้าง/สถานประกอบการ

⁸⁵ ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคเหนือ กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน. “บุคลิกภาพและทักษะทางอาชีพของผู้ใกล้พ้นโทษและความต้องการจ้างงานของนายจ้าง : กรณีศึกษาเรือนจำกลางลำปาง”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/nlmi-lp_th/6e598e6efea0fb608c0250398720d3f4.pdf เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2565.

จำนวน 15 แห่งต้องการรับผู้พ้นโทษเข้าทำงาน จำนวน 14 ตำแหน่ง 59 อัตรา ประกอบด้วย 1. ช่างเปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่อง 1 อัตรา 2. ช่างกล 1 อัตรา 3. ช่างทั่วไป 1 อัตรา 4. ช่างไฟฟ้า 1 อัตรา 5. ช่างซ่อมรถแทรกเตอร์ 1 อัตรา 6. ช่างเชื่อม 4 อัตรา 7. พนักงานซ่อมบำรุง 2 อัตรา 8. ช่างอลูมิเนียม/กระจก/ฝ้าเพดาน/งานเหล็ก 5 อัตรา 9. พนักงานขายและซัปรถ 12 อัตรา 10. คนสวน 1 อัตรา 11. พนักงานเติมน้ำมัน 2 อัตรา 12. แม่บ้าน 2 อัตรา 13. พนักงานทั่วไป 12 อัตรา และ 14. พนักงานฝ่ายผลิต (เฟอร์นิเจอร์ไม้) 14 อัตรา โดยสิ่งที่นายจ้าง/สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการและคาดหวังในตัวผู้พ้นโทษที่จะรับเข้าทำงานคือ มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในงานด้านช่างที่รับสมัคร คิดเป็นร้อยละ 32.43 รองลงมาคือมีความอดทน ตั้งใจ รับผิดชอบ ในงานที่ทำ และมีความซื่อสัตย์ สุจริต คิดเป็นร้อยละ 24.32 สำหรับเงื่อนไขการทำงานร่วมกับนายจ้าง/สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกัน 3 ประเด็นในสัดส่วนเท่ากัน คือ ต้องไม่กลับไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดอีก สามารถไปทำงานต่างจังหวัดได้ในบางครั้ง และต้องมีความขยัน แสดงให้เห็นถึงความต้องการประกอบอาชีพ สุจริตจริงๆ คิดเป็นร้อยละ 18.18 ทั้งนี้ สาเหตุที่ทำให้นายจ้าง/สถานประกอบการไม่ประสงค์จะรับผู้พ้นโทษเข้าทำงาน เนื่องจากพนักงานเต็ม คิดเป็นร้อยละ 84.54 ตามมาด้วยไม่มั่นใจในความปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ 4.87 อย่างไรก็ตาม นายจ้าง/สถานประกอบการมีแนวโน้มให้ความร่วมมือในการรับผู้พ้นโทษเข้าทำงาน หากภาครัฐมีมาตรการลดหย่อนภาษีให้กับนายจ้าง คิดเป็นร้อยละ 78.94 รองลงมาคือ มีใบรับรองว่าได้ฝึกอบรมฝึกฝนผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานตามมาตรฐานอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 6.66 และภาครัฐมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ช่วยลดใช้ความเสียหายที่เกิดขึ้นหากผู้พ้นโทษกระทำผิดกับนายจ้าง/สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 5.26 พร้อมกับมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ควรจัดทำฐานข้อมูล/ทะเบียนรายบุคคลของกลุ่มผู้ใกล้พ้นโทษ อาจแบ่งกลุ่มตามอาชีพที่ชอบ เพื่อประโยชน์ต่อการจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะกับตำแหน่งงานว่างที่นายจ้างต้องการรับสมัคร
2. ควรแนะแนวอาชีพ พัฒนาความรู้และทักษะให้แก่ผู้ใกล้พ้นโทษอย่างน้อยคนละ 2 อาชีพ โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
3. สร้างภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในการส่งเสริมการมีงานทำให้กับผู้พ้นโทษ
4. ส่งเสริมให้มีมาตรการภาครัฐเพื่อสนับสนุนการจ้างงานผู้พ้นโทษ เช่น การลดอัตราภาษีให้กับนายจ้าง/สถานประกอบการที่รับผู้พ้นโทษเข้าทำงาน หรือการสนับสนุนแหล่งเงินทุนอัตราดอกเบี้ยต่ำสำหรับผู้พ้นโทษที่ประกอบอาชีพอิสระ เป็นต้น
5. มีแนวทาง มาตรการเชิงรุกในการส่งเสริมการมีงานทำให้กับผู้พ้นโทษ เช่น การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านช่าง 22 สาขาอาชีพ เพื่อให้ผู้พ้นโทษทราบระดับความรู้ความสามารถด้านช่างที่ตนถนัด การอำนวยความสะดวกในการจัดทำใบขับขี่รถยนต์ที่หมดอายุ การสร้างชุดความรู้ที่เป็นปัจจุบันและทันสมัย เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ให้กับกลุ่มผู้ที่จะพ้นโทษในเวลาอันใกล้ ได้แก่ ความรู้ในการหางานทำจากสำนักงานจัดหางานจังหวัด ความรู้เกี่ยวกับการ

ประกันตนตามมาตรา 40 ทำงานโดยไม่มีนายจ้างหรือทำงานอิสระของสำนักงานประกันสังคมจังหวัด เป็นต้น

วันชนะ เปลื้องวัลย์ และวิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์ (2565) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับผู้พันโทษของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร”⁸⁶ เป็นการศึกษาผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดย่อม (Small Enterprise : SE) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ราย โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า ผู้ประกอบการยอมรับผู้พันโทษเข้าทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สามารถจำแนกเป็น 3 ด้านคือ

1. การยอมรับของผู้ประกอบการในด้านประวัติอาชญากรรม ประกอบด้วย การมีบันทึกประวัติอาชญากรรมในภาครัฐ ฐานความผิด ระยะเวลาที่ถูกจำคุก ความถี่ของการกระทำผิด ชัยนักโทษ และประวัติการถูกคุมประพฤติ อยู่ในระดับน้อย พบว่า ผู้ประกอบการจะให้การยอมรับผู้พันโทษในระดับที่มาก-น้อยตามความรุนแรงของการกระทำผิด ผู้ประกอบการจะมีการพิจารณาฐานความผิดว่า หากยอมรับบุคคลนั้นเข้าทำงานแล้ว จะส่งผลกระทบต่อจิตใจของผู้ร่วมงานหรือไม่ เช่น ทำให้เกิดความกลัวหรือความหวาดระแวงต่อลูกจ้างคนอื่นๆ ในสถานประกอบการเดียวกัน เป็นต้น รวมถึงการพิจารณาความถี่ในการกระทำผิดหรือชัยนักโทษที่ได้รับในระหว่างการถูกคุมขัง หากบุคคลนั้นกระทำผิดซ้ำมาครั้งเท่าไรหรือมีประวัติเป็นนักโทษชั้นต่ำมากเท่าไร ย่อมส่งผลต่อการยอมรับของผู้ประกอบการที่ได้ประเมินถึงความเสี่ยงนั้นๆ แล้ว เช่น หากรับเข้ามาทำงาน บุคคลนั้นอาจกระทำผิดซ้ำอีก หรือกรณีที่บุคคลนั้นมีประวัติเป็นนักโทษชั้นสูง หากรับเข้ามาทำงาน อาจทำให้สถานประกอบการเกิดความเสียหายหรือบุคคลนั้นอาจกลับไปกระทำผิดซ้ำอีกได้ จึงไม่คุ้มค่าหรือไม่เป็นประโยชน์หากจะยอมรับบุคคลนั้นเข้าทำงานในสถานประกอบการของตน

2. การยอมรับของผู้ประกอบการในด้านกระบวนการแก้ไข พันฟูผู้กระทำผิดในเรือนจำ ประกอบด้วย ทักษะอาชีพ การศึกษา การพัฒนาพฤติกรรม ร่างกาย และจิตใจ และอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง พบว่า นอกจากผู้ประกอบการจะให้ความสำคัญกับเรื่องความสามารถในการประพฤติดนตามกฎระเบียบวินัยของสถานประกอบการแล้ว ผู้ประกอบการยังเน้นเรื่องทักษะการเข้าสังคมอีกด้วย หากรับเข้ามาทำงานแล้ว บุคคลนั้นจะต้องสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นมิตร ไม่ทำให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกหวาดกลัวและระแวงต่อกัน รับแรงกดดันจากการทำงานได้ เพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ มีประสิทธิภาพ ไม่ทำให้เกิดความเสียหายแก่สถานประกอบการ

3. การยอมรับของผู้ประกอบการในด้านมาตรการและสิทธิประโยชน์ทางกฎหมาย ประกอบด้วย ภาษีและการประกันภัย อยู่ในระดับมาก พบว่า มาตรการทางภาษีต่างๆ ของภาครัฐที่มีให้แก่สถานประกอบการที่จ้างงานผู้พันโทษ นอกจากจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้ผู้ประกอบการยอมรับการจ้างงานแล้ว ยังเป็นหลักประกันให้แก่ผู้ประกอบการต่อความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น ถือเป็นผลประโยชน์ทางรูปธรรมที่แน่นอน อย่างไรก็ตาม หากผู้ประกอบการได้รับรู้ถึงข้อมูลเกี่ยวกับบทบาท

⁸⁶ วันชนะ เปลื้องวัลย์ และวิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับผู้พันโทษของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร”, วารสารสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์. 48 (1) หน้า 151 - 170.

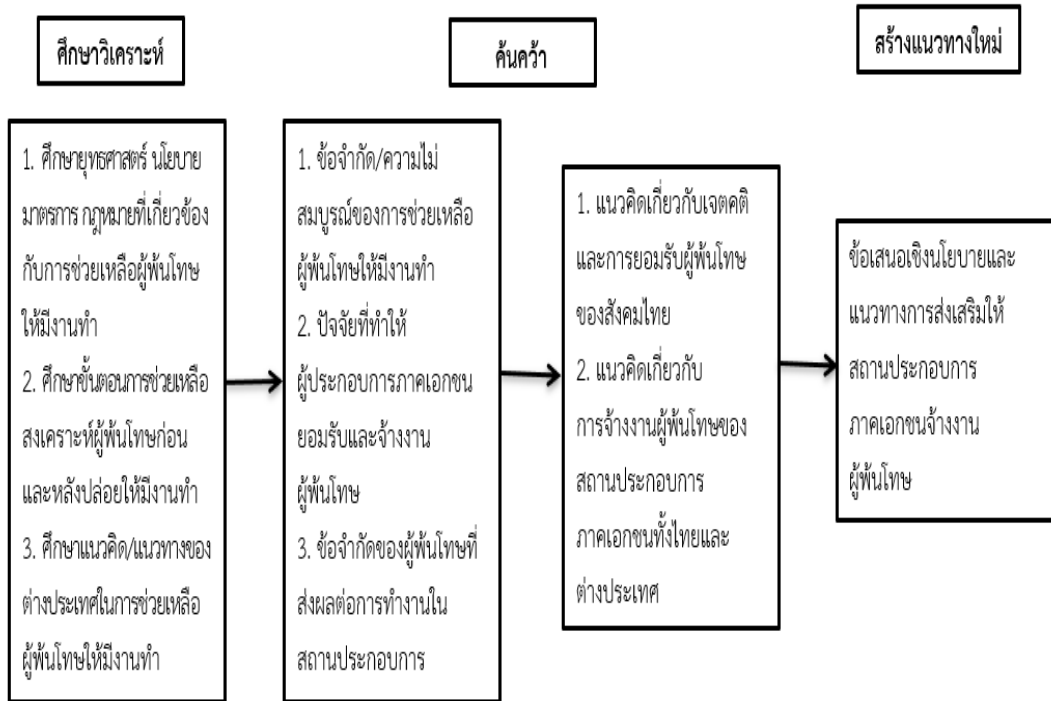
หน้าที่ของกรมราชทัณฑ์ กระบวนการแก้ไขฟื้นฟูและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนิสัยผู้ต้องขังในเรือนจำ รวมถึงในด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องมาก กลับพบว่า ผู้ประกอบการจะยอมรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานน้อย พร้อมกับมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การจัดทำกฎหมายเกี่ยวกับทะเบียนประวัติอาชญากรรมและสิทธิของผู้ที่มีประวัติอาชญากรรม โดยการร้องขอให้ลบประวัติอาชญากรรมออกได้ หากบุคคลนั้นละเว้นการกระทำผิดมาเป็นเวลานานหรือตามระยะเวลาที่เห็นสมควร และควรมีกฎหมายควบคุมการสอบถามถึงประวัติอาชญากรรมด้วย
2. การส่งเสริมให้ผู้พ้นโทษเข้ารับการทดสอบฝีมือแรงงานในด้านต่างๆ เพื่อจะได้ใบรับรองทักษะฝีมือ ซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องยืนยันในฝีมือและความละเอียดของการทำงาน
3. การพัฒนาและส่งเสริมโปรแกรมเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย เน้นทักษะในการเข้าสังคม การอยู่ร่วมกับผู้อื่น
4. การปรับปรุงกฎหมายและประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์แก่ผู้ประกอบการที่จ้างงานผู้พ้นโทษ เช่น การลดหย่อนภาษีเงินได้ให้แก่สถานประกอบการที่จ้างงานผู้พ้นโทษ เป็นต้น รวมถึงพิจารณาเพิ่มการยกเว้นหรือลดหย่อนภาษีในด้านอื่นๆ หรือลดหย่อนในปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น และควรมีการบัญญัติในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากรเป็นการถาวร ไม่เป็นเพียงแค่เฉพาะพระราชกฤษฎีกา ซึ่งมีกำหนดรอบระยะเวลาการให้สิทธิประโยชน์ไว้ และไม่ควรถูกจำกัดสิทธิประโยชน์ให้แก่นิติบุคคลเท่านั้น เนื่องจากการจ้างงานผู้พ้นโทษโดยบุคคลธรรมดาถือว่าเป็นปริมาณมากเช่นเดียวกัน
5. การประกันภัยแก่สถานประกอบการที่จ้างงานผู้พ้นโทษ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่อง การส่งเสริมอาชีพให้ผู้กระทำผิดภายหลังพ้นโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชน สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยปรากฏตามภาพที่ 2 - 1 ดังนี้

แผนภาพที่ 2 – 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย



โดยผู้วิจัยจะเริ่มต้นจากการศึกษาวิเคราะห์สิ่งที่มีอยู่แต่เดิม ได้แก่ ยุทธศาสตร์ นโยบาย มาตรการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้พันโทฯ ขั้นตอนหรือกระบวนการช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้พันโทฯ ก่อนและหลังปล่อยจากเรือนจำเพื่อให้พวกเขา มีงานทำ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ผนวกกับแนวคิดหรือแนวทางการช่วยเหลือผู้พันโทฯ ให้มีงานทำของต่างประเทศ เชิงเปรียบเทียบ นำไปสู่การค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติม ได้แก่ สภาพปัญหา ข้อจำกัด หรือความไม่สมบูรณ์ของการช่วยเหลือผู้พันโทฯ ให้มีงานทำ ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนยอมรับและจ้างงานผู้พันโทฯ รวมถึงข้อจำกัดต่างๆ ของผู้พันโทฯ ที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจจ้างงานและทำงานในสถานประกอบการภาคเอกชน โดยเฉพาะเจตคติและการยอมรับผู้พันโทฯ ของสังคมไทย ครอบคลุมถึงผู้ประกอบการภาคเอกชน อีกทั้งแนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พันโทฯ ของสถานประกอบการภาคเอกชนทั้งไทยและต่างประเทศ ก่อนจะนำมาพัฒนาเป็นแนวทางใหม่ ได้แก่ ข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวทางการส่งเสริมให้สถานประกอบการภาค เอกชนจ้างงานผู้พันโทฯ เพิ่มมากขึ้นต่อไป

ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

การศึกษาเรื่อง การส่งเสริมอาชีพให้ผู้กระทำผิดภายหลังพ้นโทษของผู้ประกอบการ ภาคเอกชนมีความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 1 และแผนระดับที่ 2 ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560 ดังนี้

แผนระดับที่ 1 : ยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี กำหนดวิสัยทัศน์ให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เฉพาะที่สัมพันธ์กับการศึกษานี้มี 4 ยุทธศาสตร์ กล่าวคือ

1. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

1.1 เป้าหมายที่สำคัญ ได้แก่

1.1.1 ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

1.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1.2.1 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

1.2.2 พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

2. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

2.1 เป้าหมายที่สำคัญ ได้แก่

2.1.1 คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

2.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

2.2.1 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

3. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

3.1 เป้าหมายที่สำคัญ ได้แก่

3.1.1 สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

3.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

3.2.1 การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ

3.2.2 การเสริมสร้างพลังทางสังคม

4. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

4.1 เป้าหมายที่สำคัญ ได้แก่

4.1.1 กระบวนการยุติธรรมเป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

4.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

4.2.1 กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชน

โดยเสมอภาค

แผนระดับที่ 2 :

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นแผนแม่บทเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อการถ่ายระดับเป้าหมายและประเด็นการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติ มากำหนดประเด็นการพัฒนาในลักษณะที่บูรณาการและเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติด้านที่เกี่ยวข้องเฉพาะที่สัมพันธ์กับการศึกษานี้มี 6 ประเด็น ประกอบด้วย

ประเด็นที่ 4 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ได้แก่

1. การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต สนับสนุนการเพิ่มผลิตภาพการผลิตของอุตสาหกรรมและบริการไทยตลอดห่วงโซ่มูลค่า มีการคาดการณ์เทคโนโลยีในอนาคตสำหรับการกำหนดยุทธศาสตร์สำหรับภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการของประเทศ กำหนดแนวทางการผลิตและพัฒนาบุคลากร โดยเชื่อมโยงภาคการศึกษากับภาคอุตสาหกรรมและบริการให้ตอบสนองความต้องการของตลาด และจัดให้มีแผนพัฒนากำลังแรงงานทั้งประเทศในทุกระดับ กำหนดโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลที่สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ สนับสนุนให้มีข้อมูลเปิดเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรม ส่งเสริมให้เกิดธรรมาภิบาลข้อมูลขึ้นในองค์กรต่างๆ ในสังคม และส่งเสริมให้มีการจัดเก็บข้อมูลของภาครัฐอย่างบูรณาการ ตลอดจนพัฒนาการให้บริการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นที่ 8 ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ ได้แก่

1. การสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการอัจฉริยะ ผ่านการให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็นและความถนัดที่แตกต่างและหลากหลายของแรงงานโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี และพัฒนาผู้ประกอบการในทุกระดับให้มีจิตวิญญาณของการเป็นผู้ประกอบการ ขับเคลื่อนธุรกิจด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และทุนทางวัฒนธรรมในการพัฒนา เพิ่มมูลค่าธุรกิจ ตลอดจนส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างเครือข่ายของผู้ประกอบการ

2. การสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมยุคใหม่ พัฒนาปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ ผ่านการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการเข้าสู่ระบบ พัฒนาระบบฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้ององค์ความรู้ สถิติผลการวิจัย และพัฒนาทรัพย์สินทางปัญญา การตลาด และนวัตกรรมให้เป็นระบบที่เป็นปัจจุบัน บูรณาการและต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมการเข้าถึงและการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลในการสร้างโอกาสให้ภาคธุรกิจ รวมถึงสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคการศึกษา และสถาบันวิชาการทั้งในและระหว่างประเทศในการส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบการร่วมกันยกระดับบริการและโครงสร้างพื้นฐานทางคุณภาพให้เอื้อต่อการประกอบธุรกิจ และการพัฒนานวัตกรรมและประยุกต์ใช้ทั้งในภาครัฐและเอกชน รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพกลไกการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของภาครัฐ

ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ได้แก่

1. การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน ด้วยการยกระดับศักยภาพทักษะและสมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาด แรงงาน เพื่อสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ เสริมสร้างความอยากรู้และยกระดับตนเอง สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์ และความรู้ความเข้าใจและทักษะทางการเงิน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและหลักประกันของตนเองและครอบครัว ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้แรงงานฝีมือให้เป็นผู้ประกอบการใหม่ และสามารถพัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างธุรกิจงานใหม่ๆ และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับวัยทำงานผ่านระบบการคุ้มครองทางสังคมและการส่งเสริมการออม

ประเด็นที่ 15 พลังทางสังคม ได้แก่

1. การเสริมสร้างทุนทางสังคม เน้นการเปิดโอกาสให้เกิดกระบวนการรวมตัวของประชากรกลุ่มต่างๆ รวมถึงภาคีเครือข่าย ในการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมเป็นพลังสำคัญในการจัดการกับปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม โดยการเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเอง และการจัดการตนเอง การต่อยอดจากรากฐานของสังคมวัฒนธรรมไทยซึ่งมีทุนเดิมเป็นที่ยกย่องและยอมรับทั่วโลกคือความมีน้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รวมทั้ง ทุนทางศิลปวัฒนธรรมที่ตกทอดมาอย่างยาวนานในประวัติศาสตร์ และมีรากเหง้าร่วมกับประเทศเพื่อนบ้าน บนคาบสมุทรอินโดจีนหรือดินแดนสุวรรณภูมิ ที่สามารถนำสู่การสร้างให้เกิดทั้งมูลค่าและคุณค่าใหม่ร่วมกันได้ การดึงพลังต่างๆ เหล่านี้ออกมาใช้ในการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำและความไม่เสมอภาคของประเทศ และนำไปสู่การพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน บนรากฐานของทุนทางสังคมและวัฒนธรรมที่มีอยู่

ประเด็นที่ 16 เศรษฐกิจฐานราก ได้แก่

1. การยกระดับศักยภาพการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจ โดยการเพิ่มพูนองค์ความรู้และทักษะในการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจของเกษตรกร แรงงานทั่วไป และกลุ่มประชากรที่มีรายได้น้อยและไม่มั่นคงให้เป็นผู้ประกอบการ ผ่านการสนับสนุนการช่วยเหลือทางวิชาการต่างๆ เพื่อยกระดับองค์ความรู้และทักษะที่สำคัญและจำเป็นในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้า รวมถึงการพัฒนาสู่การเป็นวิสาหกิจรายย่อย เพื่อยกระดับและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและก่อให้เกิดการสร้างรายได้ได้ด้วยตนเอง รวมถึงการบริหารจัดการหนี้สิน ครอบคลุมทั้งหนี้ในระบบและนอกระบบ เพื่อการแก้ไขปัญหาหนี้สินอย่างยั่งยืน และการใช้ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมมายกระดับห่วงโซ่อุปทานให้เป็นห่วงโซ่คุณค่าที่สามารถก่อให้เกิดการกระจายรายได้สู่ชุมชนได้อย่างเป็นธรรม

ประเด็นที่ 22 กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ได้แก่

1. การพัฒนากระบวนการยุติธรรม โดยอำนวยความสะดวกให้เป็นไปอย่างเสมอภาค โปร่งใส เป็นธรรม ทัวถึง และปราศจากการเลือกปฏิบัติ บูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรม ให้ดำเนินงานสอดคล้องประสานกันอย่างเป็นองค์ภาพ เพื่อให้สามารถจัดการกับข้อขัดแย้ง กรณีพิพาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 เป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับที่ 3 เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติตามกรอบระยะ เวลาที่คาดหวังไว้ เฉพาะที่สัมพันธ์กับการศึกษานี้มี 4 หมายเหตุ ประกอบด้วย

หมายเหตุที่ 6 ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

เป้าหมายที่สำคัญ ได้แก่

1. การส่งออกของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของประเทศเพิ่มขึ้น
2. อุตสาหกรรมดิจิทัลและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของประเทศมีความเข้มแข็งขึ้น

หมายเหตุที่ 7 ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

เป้าหมายที่สำคัญ ได้แก่

1. วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตและแข่งขันได้
2. วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีศักยภาพสูงในการดำเนินธุรกิจ สามารถยกระดับและปรับตัวเข้าสู่การแข่งขันใหม่

หมายเหตุที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

เป้าหมายที่สำคัญ ได้แก่

1. คนทุกช่วงวัยได้รับความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายที่สำคัญ ได้แก่

1. คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ โลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข
2. กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต
3. ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

รายละเอียดปรากฏตามภาพที่ 2 – 2 ดังนี้

แผนภาพที่ 2 – 2 ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

แผนระดับที่ 1	ยุทธศาสตร์ชาติ					
	2. การสร้างความสามารถในการแข่งขัน	3. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	4. การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	6. การปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ		
แผนระดับที่ 2	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ฉบับปรับปรุง					
	4. อุตสาหกรรมและบริบทแห่งอนาคต	8. ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่	11. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	15. พลังทางสังคม	16. เศรษฐกิจฐานราก	22. กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม
	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13					
	6. ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน	7. ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้	9. ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม	12. ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต		

กล่าวโดยสรุป งานศึกษาเรื่อง การส่งเสริมอาชีพให้ผู้กระทำผิดภายหลังพ้นโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชนจะมีความแตกต่างจากงานศึกษาอื่นๆ ที่ผ่านมา ซึ่งเป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลหรือเจตคติของผู้บริหาร ผู้ประกอบการภาคเอกชน หรือนายจ้างต่อการจ้างงานผู้พ้นโทษเท่านั้น ขณะที่งานศึกษานี้จะศึกษาผู้บริหาร ผู้ประกอบการภาคเอกชน หรือนายจ้างทั้งที่เป็นปัจเจกและเป็นกลุ่มผลประโยชน์ในรูปแบบของสมาคมผู้ประกอบการต่างๆ ครอบคลุมทุกพื้นที่ ทุกประเภท และทุกขนาดกิจการ เพื่อเป็นตัวแทนสะท้อนถึงเจตคติและการยอมรับการจ้างงานผู้พ้นโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชน โดยนำแนวคิดต่างๆ จากทั้งในและต่างประเทศ ผสมกับข้อค้นพบและข้อเสนอแนะจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาแปลงเป็นประเด็นคำถามเพื่อนำไปสู่การค้นหาคำตอบว่าอะไรคือเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนตัดสินใจยอมรับผู้พ้นโทษเข้าทำงาน และพัฒนาเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายต่อไป แต่เนื่องจากความต้องการหรือข้อเรียกร้องเพื่อประกอบการพิจารณาจ้างผู้พ้นโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชนย่อมมีความสัมพันธ์กับบทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ งานศึกษานี้จะศึกษาถึงความเป็นไปได้ที่ภาครัฐจะตอบสนองต่อความต้องการหรือข้อเรียกร้องดังกล่าวว่าเป็นเช่นไร เพื่อให้ข้อเสนอเชิงนโยบายมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

บทที่ 3

ภาวะการจ้างงานผู้พันโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชน

จากการศึกษาแนวคิดและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลต่างๆ มาจัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อจัดเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการศึกษาภาวะการจ้างงาน เจตคติ การยอมรับ และเงื่อนไขการจ้างงานผู้พันโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชน จำนวน 80 ราย¹ ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำแนกเป็นภาคการผลิต ภาคการบริการ และภาคการค้า แบ่งเป็นขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดย่อมตามเกณฑ์การกำหนดลักษณะวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (Small and Medium Enterprise - SMEs) ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศ ตั้งแต่เดือน ธันวาคม - มีนาคม 2566 มีรายละเอียดดังนี้

ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ประกอบการภาคเอกชน

ในจำนวนผู้ประกอบการภาคเอกชน 80 ราย จำแนกพื้นที่ตั้งกิจการเป็นภาคกลาง จำนวน 21 ราย ภาคเหนือ จำนวน 25 ราย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 14 ราย ภาคตะวันออก จำนวน 4 ราย และภาคใต้ จำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.25, 31.25, 17.50, 5.00 และ 20.00 ตามลำดับ เมื่อจำแนกประเภทกิจการเป็นภาคการผลิต จำนวน 27 ราย ภาคการบริการ จำนวน 35 ราย และภาคการค้า จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.75, 43.75 และ 22.50 ตามลำดับ และเมื่อจำแนกขนาดกิจการเป็นขนาดใหญ่ จำนวน 15 ราย ขนาดกลาง จำนวน 12 ราย และขนาดย่อม จำนวน 53 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.75, 15.00 และ 66.25 ตามลำดับ² รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 3 - 1 และภาพที่ 3 - 1 ถึง 3 - 3 ดังนี้

¹ รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ก.

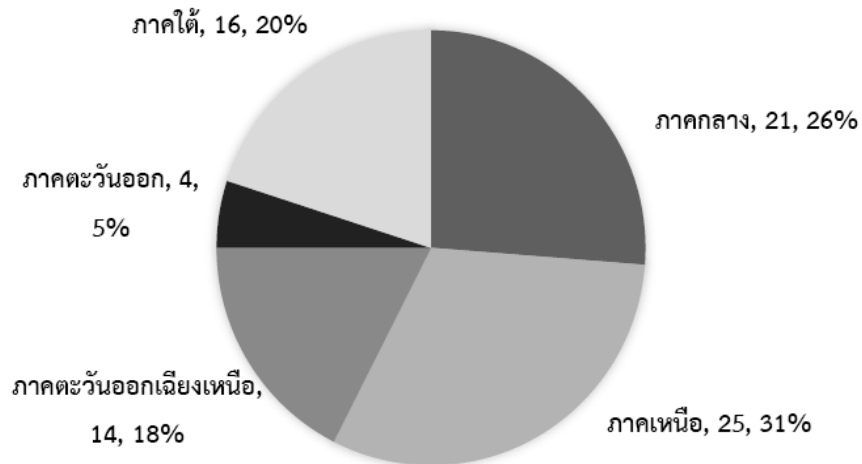
² สำหรับข้อมูลเชิงพรรณานานจะนำเสนอตัวเลขร้อยละด้วยทศนิยม 2 ตำแหน่ง แต่เมื่อนำข้อมูลเดียวกันนี้ไปจัดทำเป็นแผนภาพ จะนำเสนอตัวเลขร้อยละด้วยจำนวนเต็ม ไม่มีทศนิยม

ตารางที่ 3 – 1 ข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชน จำนวน 80 ราย จำแนกตามภูมิภาคและประเภท

ภาค	รวม	ผลิต	ใหญ่	กลาง	ย่อม	บริการ	ใหญ่	กลาง	ย่อม	การค้า	ใหญ่	กลาง	ย่อม
กลาง	21	7	4	1	2	10	2	2	6	4	1	1	2
เหนือ	25	12	3	5	4	6	-	-	6	7	1	1	5
ตะวันออก เฉียงเหนือ	14	4	-	-	4	7	-	-	7	3	-	-	3
ตะวันออก	4	1	1	-	-	2	1	-	1	1	-	-	1
ใต้	16	3	-	1	2	10	-	1	9	3	2	-	1
รวม	80	27	8	7	12	35	3	3	29	18	4	2	12

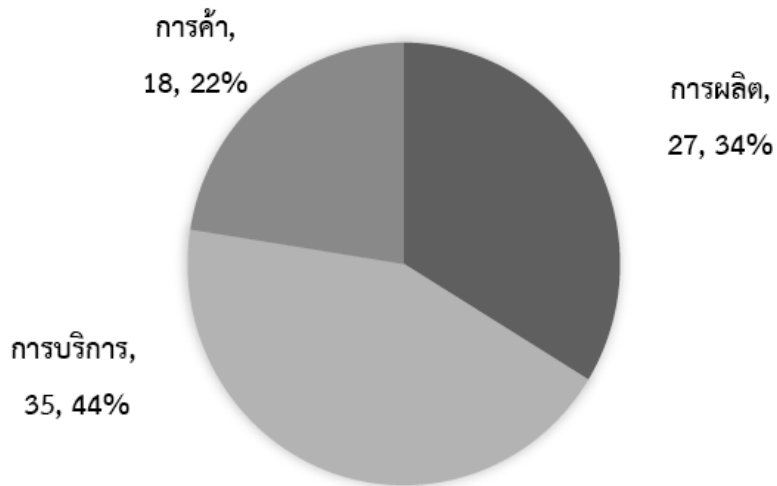
ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, 2566

แผนภาพที่ 3-1 ข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชน จำนวน 80 ราย จำแนกตามภาค



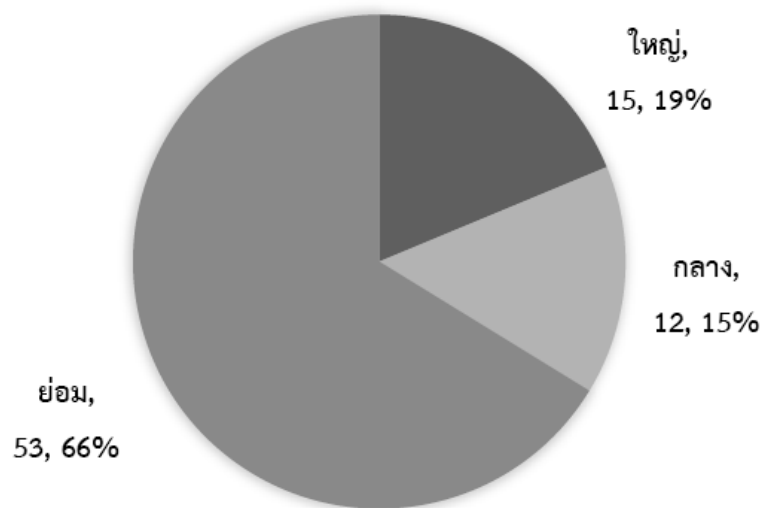
ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, 2566

แผนภาพที่ 3 – 2 ข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชน จำนวน 80 ราย จำแนกตามประเภทกิจการ



ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, 2566

แผนภาพที่ 3 – 3 ข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชน จำนวน 80 ราย จำแนกตามขนาด

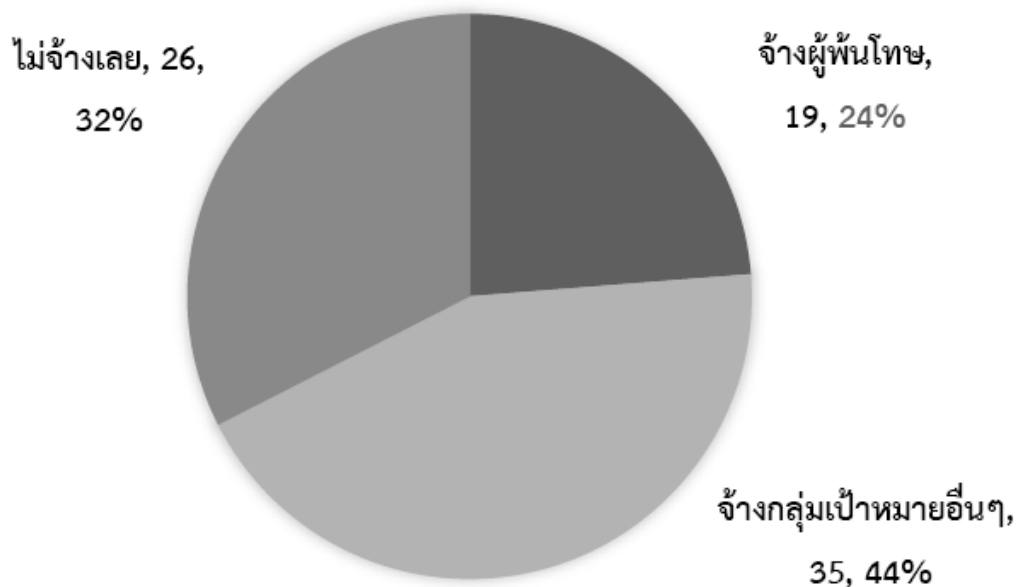


ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, 2566

ลักษณะการจ้างงานของผู้ประกอบการภาคเอกชน

จากผู้ประกอบการภาคเอกชน จำนวน 80 ราย เป็นผู้ที่มีการจ้างงานผู้พันโทฯ ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายทางตรง (Direct Target) และจ้างงานแรงงานต่างด้าว ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนราษฎรหรือกลุ่มชาติพันธุ์ เด็กและเยาวชน และอื่นๆ เช่น ผู้ถูกคุมประพฤติ ผู้ต้องขัง ผู้เข้ารับการรักษาบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพ ผู้เคยถูกดำเนินคดี เป็นต้น ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายทางอ้อม (Indirect Target) จำนวน 54 ราย คิดเป็นร้อยละ 67.50 ของผู้ประกอบการภาคเอกชนทั้งหมด จำแนกพื้นที่ตั้งกิจการเป็นภาคกลาง จำนวน 12 ราย ภาคเหนือ จำนวน 21 ราย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 4 ราย ภาคตะวันออก จำนวน 4 ราย และภาคใต้ จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.22, 38.89, 7.41, 7.41 และ 24.07 ตามลำดับ เมื่อจำแนกประเภทกิจการเป็นภาคการผลิต จำนวน 22 ราย ภาคการบริการ จำนวน 22 ราย และภาคการค้า จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.74, 40.74 และ 18.52 ตามลำดับ และเมื่อจำแนกขนาดกิจการเป็นขนาดใหญ่ จำนวน 10 ราย ขนาดกลาง จำนวน 12 ราย และขนาดย่อม จำนวน 32 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.52, 22.22 และ 59.26 ตามลำดับ รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 3 – 2 และแผนภาพที่ 3 – 4 ถึงแผนภาพที่ 3 – 7 ดังนี้

แผนภาพที่ 3 – 4 ข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชน จำนวน 80 ราย จำแนกตามการจ้างงานกลุ่มเป้าหมาย



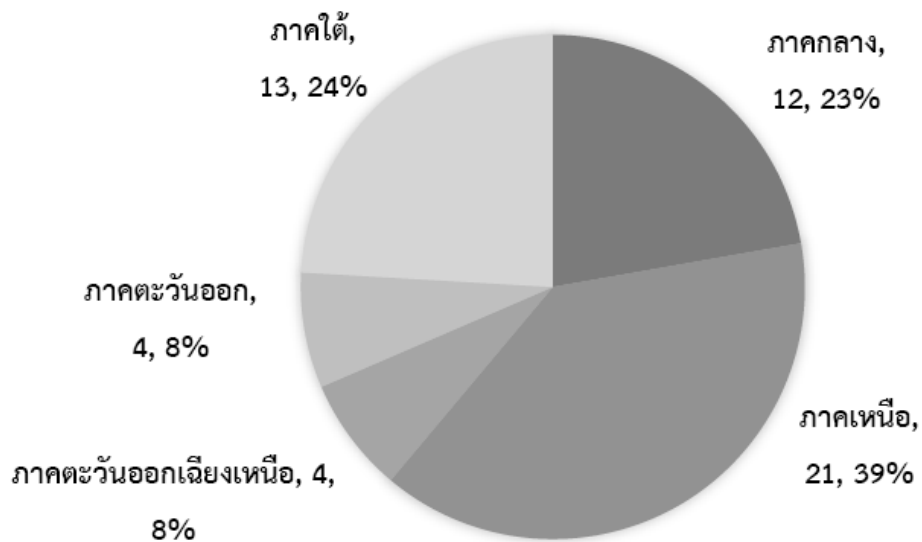
ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, 2566

ตารางที่ 3 – 2 ข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 54 ราย จำแนกตามภูมิภาคและประเภท

ภาค	รวม	ผลิต	ใหญ่	กลาง	ย่อม	บริการ	ใหญ่	กลาง	ย่อม	การค้า	ใหญ่	กลาง	ย่อม
กลาง	12	5	2	1	2	6	1	2	3	1	-	1	-
เหนือ	21	11	3	5	3	5	-	-	5	5	1	1	3
ตะวันออก เฉียงเหนือ	4	2	-	-	2	1	-	-	1	1	-	-	1
ตะวันออก	4	1	1	-	-	2	1	-	1	1	-	-	1
ใต้	13	3	-	1	2	8		1	7	2	1	*	1
รวม	54	22	6	7	9	22	2	3	17	10	2	2	6

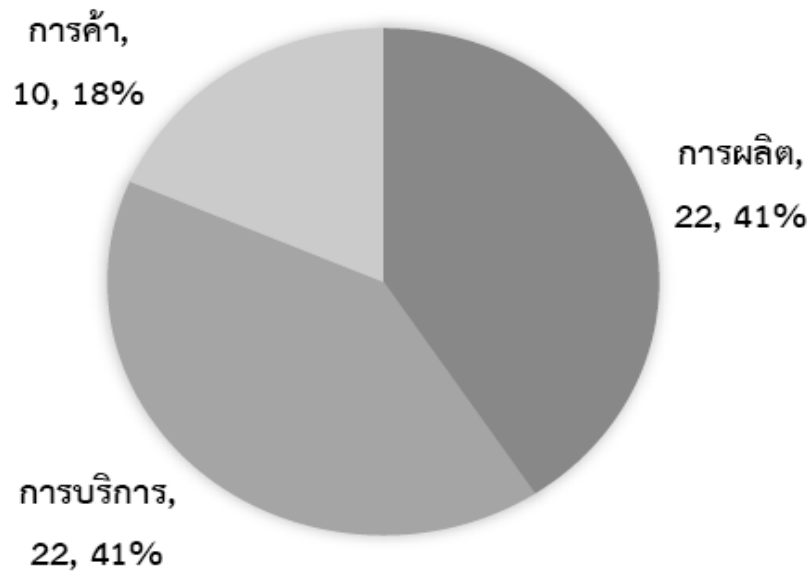
ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, 2566

แผนภาพที่ 3 – 5 ข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 54 ราย จำแนกตามภาค



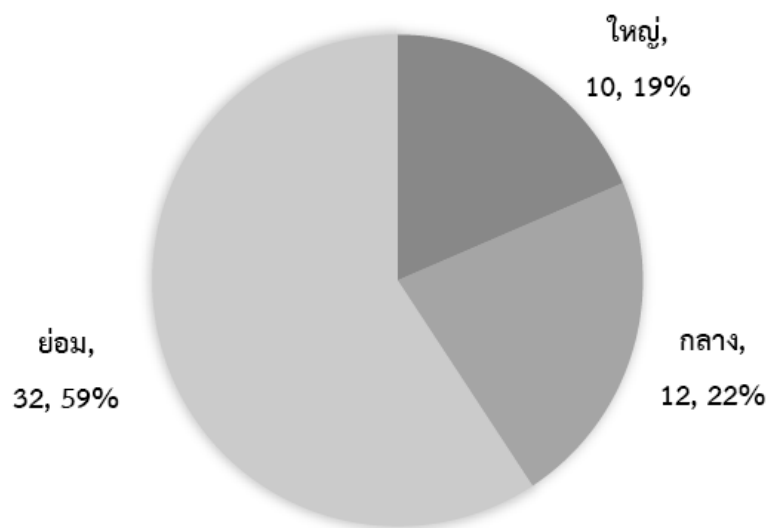
ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, 2566

แผนภาพที่ 3 – 6 ข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 54 ราย จำแนกตามประเภทกิจการ



ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, 2566

แผนภาพที่ 3 – 7 ข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 54 ราย จำแนกตามขนาด

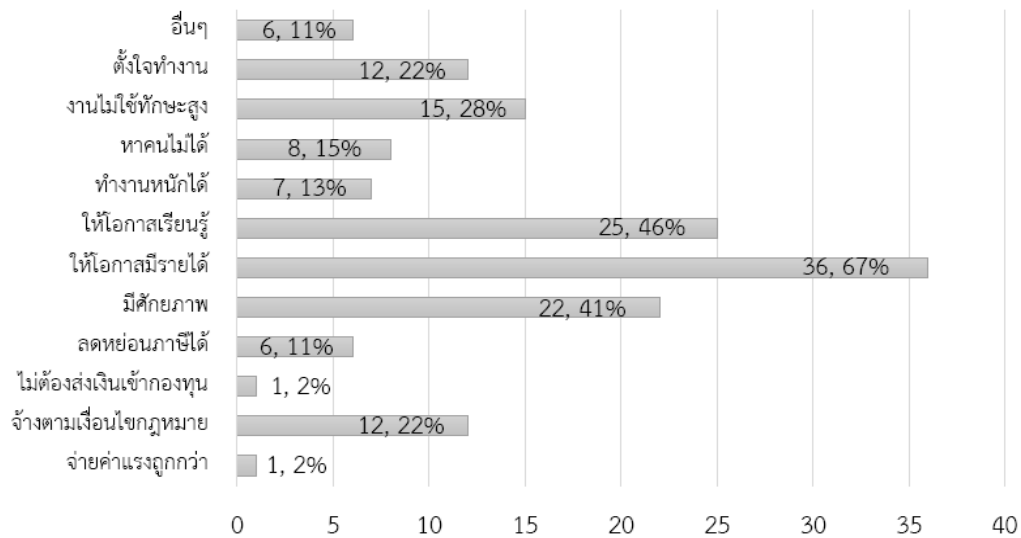


ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, 2566

หากพิจารณาลักษณะการจ้างงานของผู้ประกอบการภาคเอกชนดังกล่าว พบว่า บางรายจ้างงานกลุ่มเป้าหมายผสมผสานกัน กล่าวคือ ผู้ประกอบการภาคเอกชน จำนวน 1 ราย มีการจ้างงานทั้งผู้พันโทฯ แรงงานต่างด้าว ผู้พิการ และผู้สูงอายุ ขณะที่บางรายจ้างงานกลุ่มเป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่งเฉพาะเจาะจง กล่าวคือ ผู้ประกอบการภาคเอกชน จำนวน 1 รายมีการจ้างงานเฉพาะผู้พันโทฯอย่างเดี่ยว หรือจ้างงานแรงงานต่างด้าวอย่างเดี่ยว ในที่นี้ อาจสรุปได้ว่า มีผู้ประกอบการภาคเอกชนจ้างงานผู้พันโทฯ จำนวน 19 ราย แรงงานต่างด้าว จำนวน 16 ราย ผู้พิการ จำนวน 14 ราย ผู้สูงอายุ จำนวน 17 ราย และอื่นๆ จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.19, 29.63, 25.93, 31.48 และ 31.48 ตามลำดับ โดยมีเหตุผลประกอบการจ้างผสมผสานกัน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ให้โอกาสพวกเขาที่มีรายได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว จำนวน 36 ราย คิดเป็นร้อยละ 66.67
 2. ให้โอกาสพวกเขาได้เรียนรู้ หาประสบการณ์ จำนวน 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.30
 3. เป็นผู้มีความสามารถ สามารถทำงานได้ จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.74
 4. งานที่ไม่ต้องใช้ทักษะสูง จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.78
 5. จ้างงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.22
 6. ตั้งใจทำงานมากกว่าคนทั่วไป จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.22
 7. หาคคนมาทำงานไม่ได้ จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.81
 8. ทำงานหนักได้ ไม่เกียจนอน จำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.96
 9. นำค่าจ้างมาลดหย่อนภาษีได้ จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.11
 10. อื่นๆ ได้แก่ ทดแทนการขาดแคลนแรงงาน ลดปัญหาอัตราการลาออกสูง เปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้มีงานทำ เน้นความซื่อสัตย์ ความตั้งใจจริง ความอดทน ความชำนาญ และประสบการณ์ จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.11
 11. จ่ายค่าจ้างแรงงานถูกกว่า จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.85
 12. ไม่ต้องนำส่งเงินให้แก่กองทุนของรัฐ จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.85
- ร้อยละเฉลี่ยปรากฏตามแผนภาพที่ 3 – 8 ดังนี้

แผนภาพที่ 3 – 8 เหตุผลของผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 54 ราย



ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, 2566

ครั้งนี้พิจารณาเฉพาะผู้ประกอบการภาคเอกชนที่มีประสบการณ์จ้างงานผู้พันโทช จำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.75 ของผู้ประกอบการภาคเอกชนทั้งหมด จำแนกพื้นที่ตั้งกิจการ เป็นภาคกลาง จำนวน 3 ราย ภาคเหนือ จำนวน 8 ราย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 2 ราย ภาคตะวันออก จำนวน 2 ราย และภาคใต้ จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.79, 42.10, 10.53, 10.53 และ 21.05 ตามลำดับ เมื่อจำแนกประเภทกิจการเป็นภาคการผลิต จำนวน 7 ราย ภาคการ บริการ จำนวน 8 ราย และภาคการค้า จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.84, 42.11 และ 21.05 ตามลำดับ และเมื่อจำแนกขนาดกิจการเป็นขนาดใหญ่ จำนวน 2 ราย ขนาดกลาง จำนวน 5 ราย และขนาดย่อม จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.52, 26.32 และ 63.16 ตามลำดับ รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 3 – 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 – 3 ข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานผู้พิการ จำนวน 19 ราย จำแนกตามภูมิภาคและประเภท

ภาค	รวม	ผลิต	ใหญ่	กลาง	ย่อม	บริการ	ใหญ่	กลาง	ย่อม	การค้า	ใหญ่	กลาง	ย่อม
กลาง	3	2	1	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-
เหนือ	8	5	-	3	2	1	-	-	1	2	1	-	1
ตะวันออก เฉียงเหนือ	2	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-	-	1
ตะวันออก	2	-	-	-	-	1	-	1	-	1	-	-	1
ใต้	4	-	-	-	-	4	-	-	4	-	-	-	-
รวม	19	7	-	-	-	8	-	-	-	4	-	-	-

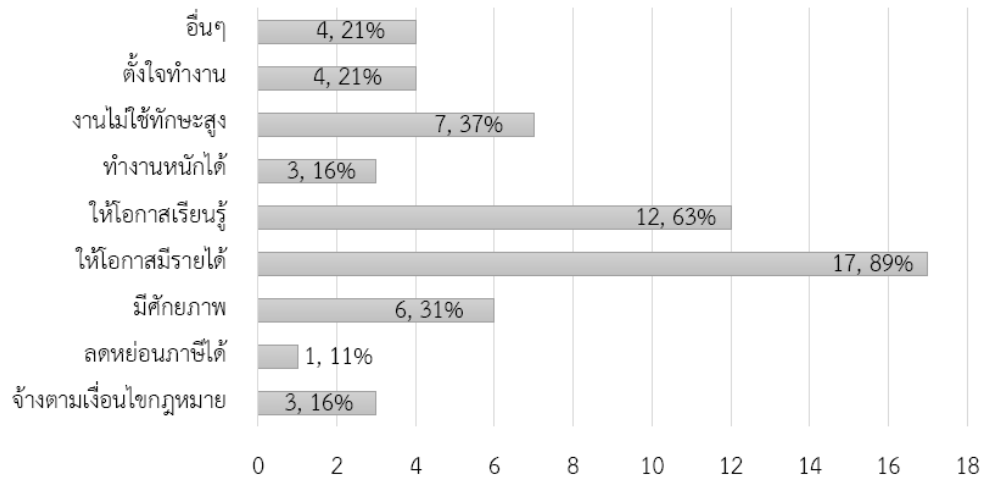
ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, 2566

โดยมีเหตุผลประกอบการจ้างผสมผสานกัน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ให้โอกาสพวกเขาได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 89.47
 2. ให้โอกาสพวกเขาได้เรียนรู้ หาประสบการณ์ จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 63.16
 3. งานที่ไม่ต้องใช้ทักษะสูง จำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.84
 4. เป็นผู้มีความสามารถ สามารถทำงานได้ จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.38
 5. ตั้งใจทำงานมากกว่าคนทั่วไป จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.05
 6. อื่นๆ ได้แก่ ทดแทนการขาดแคลนแรงงาน ลดปัญหาอัตราการลาออกสูง เน้นความซื่อสัตย์ ความตั้งใจจริง ความอดทน เปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้มีงานทำ จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.05
 7. ทำงานหนักได้ ไม่เกียจคร้าน จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.79
 8. จ้างงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.79
 9. นำค่าจ้างมาลดหย่อนภาษีได้ จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.53
- พร้อมทั้งมีข้อสังเกตว่า ผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จะจ้างผู้พิการมักจะไม่ได้คำนึงถึงเหตุผลดังต่อไปนี้
1. จ่ายค่าจ้างแรงงานถูกกว่า
 2. ไม่ต้องนำส่งเงินให้แก่กองทุนของรัฐ
 3. หากคนมาทำงานไม่ได้

รายละเอียดปรากฏตามแผนภาพที่ 3 – 9 ดังนี้

แผนภาพที่ 3 – 9 เหตุผลของผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานผู้พิการ จำนวน 19 ราย



ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, 2566

ในที่นี้ สามารถสรุปข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่มีประสบการณ์จ้างงานกลุ่มเป้าหมายทั้งทางตรงและทางอ้อม รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 3 – 4 ดังนี้

ตารางที่ 3-4 ข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่มีประสบการณ์จ้างงานผู้พิการ (ท.) แรงงานต่างด้าว (ต.) ผู้พิการ (พ.) ผู้สูงอายุ (ส.) และอื่นๆ (อ.) พร้อมเหตุผล

ภาค/จังหวัด	ประเภท	ขนาด	การจ้างงาน	เหตุผลที่จ้าง
กลาง (ประจวบฯ)	ผลิต	ใหญ่	ต. 100 – 150 คนพ. 5 คน	- นำค่าจ้างมาลดหย่อนภาษีได้ - ให้โอกาสพวกเขาได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว - หากคนมาทำงานไม่ได้ - ตั้งใจทำงานมากกว่าคนทั่วไป
กลาง (สมุทรปราการ)	ผลิต	ใหญ่	ท. 60-80 คน	- ให้โอกาสพวกเขาได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว - ตั้งใจทำงานมากกว่าคนทั่วไป
กลาง (สมุทรปราการ)	ผลิต	กลาง	ท. 19 คน	- ให้โอกาสพวกเขาได้เรียนรู้ หาประสบการณ์ - อื่นๆ ได้แก่ ทดแทนการขาดแคลนแรงงานไทยและต่างด้าว รวมทั้งลดปัญหาอัตราการลาออกสูง

ตารางที่ 3 – 4 ข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่มีประสบการณ์จ้างงาน (ต่อ)

ภาค/จังหวัด	ประเภท	ขนาด	การจ้างงาน	เหตุผลที่จ้าง
กลาง (สมุทรสาคร)	ผลิต	ย่อม	ต. 20 คน	- ทำงานหนักได้ ไม่เกียจจน - หาคคนมาทำงานไม่ได้
กลาง (กรุงเทพฯ)	ผลิต	ย่อม	อ. ไม่ระบุ จำนวน	- เป็นผู้มีความสามารถ สามารถทำงานได้ - ให้ออกาสพวกเขามีรายได้หาเลี้ยงตนเองและ ครอบครัว - ให้ออกาสพวกเขาได้เรียนรู้ หาประสบการณ์ - หาคคนมาทำงานไม่ได้
กลาง (กรุงเทพฯ)	บริการ	ใหญ่	พ. ไม่ระบุ จำนวน	- นำค่าจ้างมาลดหย่อนภาษีได้ - เป็นผู้มีความสามารถ สามารถทำงานได้ - ให้ออกาสพวกเขามีรายได้หาเลี้ยงตนเองและ ครอบครัว - งานที่ไม่ต้องใช้ทักษะสูง
กลาง (กรุงเทพฯ)	บริการ	กลาง	ท. 3 คน	- ให้ออกาสพวกเขามีรายได้หาเลี้ยงตนเองและ ครอบครัว - งานที่ไม่ต้องใช้ทักษะสูง - อื่นๆ ได้แก่ มีความซื่อสัตย์
กลาง (กรุงเทพฯ)	บริการ	กลาง	ส. 7 คน	- เป็นผู้มีความสามารถ สามารถทำงานได้ - ตั้งใจทำงานมากกว่าคนทั่วไป
กลาง (กรุงเทพฯ)	บริการ	ย่อม	ส. 5 คน	- ไม่ระบุ -
กลาง (กรุงเทพฯ)	บริการ	ย่อม	ส. 1 คน	- ไม่ระบุ -
กลาง (ปทุมธานี)	บริการ	ย่อม	ต. 2 คน ส. 4 คน	- จ้างงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่กฎหมาย กำหนด - เป็นผู้มีความสามารถ สามารถทำงานได้ - ให้ออกาสพวกเขามีรายได้หาเลี้ยงตนเองและ ครอบครัว - ให้ออกาสพวกเขาได้เรียนรู้ หาประสบการณ์ - ตั้งใจทำงานมากกว่าคนทั่วไป
กลาง (กรุงเทพฯ)	การค้า	กลาง	ต. 4 คน ส. 2 คน อ. 2 คน	- ทำงานหนักได้ ไม่เกียจจน - หาคคนมาทำงานไม่ได้ - งานที่ไม่ต้องใช้ทักษะสูง - ตั้งใจทำงานมากกว่าคนทั่วไป

ตารางที่ 3 – 4 ข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่มีประสบการณ์จ้างงาน (ต่อ)

ภาค/จังหวัด	ประเภท	ขนาด	การจ้างงาน	เหตุผลที่จ้าง
เหนือ (ลำปาง)	ผลิต	ใหญ่	ต. 1 คน พ. 3 คน	- จ้างงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด
เหนือ (ตาก)	ผลิต	ใหญ่	ต. 373 คน พ. 5 คน ส. 2 คน	- จ่ายค่าแรงงานถูกกว่า - เป็นผู้มีความสามารถทำงานได้ - ให้โอกาสพวกเขาสามารถหาเลี้ยงตนเองและครอบครัว - ให้โอกาสพวกเขาได้เรียนรู้ หาประสบการณ์ - หากคนมาทำงานไม่ได้
เหนือ (ตาก)	ผลิต	ใหญ่	ต. 2,200 คน พ. 39 คน อ. 53 คน	- จ้างงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด - นำค่าจ้างมาลดหย่อนภาษีได้ - เป็นผู้มีความสามารถทำงานได้ - ให้โอกาสพวกเขาสามารถหาเลี้ยงตนเองและครอบครัว - ให้โอกาสพวกเขาได้เรียนรู้ หาประสบการณ์ - หากคนมาทำงานไม่ได้
เหนือ (ลำปาง)	ผลิต	กลาง	พ. 2 คน ส. 1 คน	- ไม่ระบุ -
เหนือ (ลำพูน)	ผลิต	กลาง	ท. 2 คน	- จ้างงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด - เป็นผู้มีความสามารถทำงานได้ - ให้โอกาสพวกเขาสามารถหาเลี้ยงตนเองและครอบครัว - ให้โอกาสพวกเขาได้เรียนรู้ หาประสบการณ์ - ทำงานหนักได้ ไม่เกียจคร้าน - งานที่ไม่ต้องใช้ทักษะสูง
เหนือ (ลำพูน)	ผลิต	กลาง	ท. 3 คน	- ให้โอกาสพวกเขาสามารถหาเลี้ยงตนเองและครอบครัว - ให้โอกาสพวกเขาได้เรียนรู้ หาประสบการณ์ - งานที่ไม่ต้องใช้ทักษะสูง
เหนือ (ลำปาง)	ผลิต	กลาง	ท. ไม่ระบุ จำนวน อ. 2 คน	- ให้โอกาสพวกเขาสามารถหาเลี้ยงตนเองและครอบครัว - ให้โอกาสพวกเขาได้เรียนรู้ หาประสบการณ์ - งานที่ไม่ต้องใช้ทักษะสูง

ตารางที่ 3 – 4 ข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่มีประสบการณ์จ้างงาน (ต่อ)

ภาค/จังหวัด	ประเภท	ขนาด	การจ้างงาน	เหตุผลที่จ้าง
เหนือ (เชียงใหม่)	ผลิต	กลาง	พ. 3 คน ส. 40 คน	- เป็นผู้มีศักยภาพ สามารถทำงานได้ - ให้ออกาสพวกเขา มีรายได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว - อื่นๆ ได้แก่ คนในชุมชนมีงานทำ
เหนือ (ลำปาง)	ผลิต	ย่อม	ส. 4 คน	- เป็นผู้มีศักยภาพ สามารถทำงานได้ - ให้ออกาสพวกเขา มีรายได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว
เหนือ (แม่ฮ่องสอน)	ผลิต	ย่อม	ท. 12 คน อ. 3 คน	- ให้ออกาสพวกเขา มีรายได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว - ตั้งใจทำงานมากกว่าคนทั่วไป
เหนือ (อุตรดิตถ์)	ผลิต	ย่อม	ท. 5 คน	- จ้างงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด - เป็นผู้มีศักยภาพ สามารถทำงานได้ - ให้ออกาสพวกเขา มีรายได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว - ให้ออกาสพวกเขา ได้เรียนรู้ หาประสบการณ์ - ทำงานหนักได้ ไม่เกียจคร้าน - อื่นๆ ได้แก่ ความตั้งใจจริงและมีความอดทน
เหนือ (เชียงราย)	บริการ	ย่อม	อ. 2 คน	- ให้ออกาสพวกเขา มีรายได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว - ให้ออกาสพวกเขา ได้เรียนรู้ หาประสบการณ์
เหนือ (เชียงราย)	บริการ	ย่อม	ส. 1 คน	- ให้ออกาสพวกเขา มีรายได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว - งานที่ทำไม่ต้องใช้ทักษะสูง
เหนือ (เชียงราย)	บริการ	ย่อม	อ. 3 คน	- ให้ออกาสพวกเขา มีรายได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว - ให้ออกาสพวกเขา ได้เรียนรู้ หาประสบการณ์ - อื่นๆ ได้แก่ เน้นความชำนาญ ประสบการณ์มากกว่า
เหนือ (เชียงราย)	บริการ	ย่อม	ต. 2 คน	- จ้างงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

ตารางที่ 3 – 4 ข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่มีประสบการณ์จ้างงาน (ต่อ)

ภาค/จังหวัด	ประเภท	ขนาด	การจ้างงาน	เหตุผลที่จ้าง
เหนือ (ตาก)	บริการ	ย่อม	ท. 1 คน ต. 2 คน อ. 3 คน	- เป็นผู้มีความสามารถ สามารถทำงานได้ - ให้ออกาสพวกเขาสามารถได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว - งานที่ไม่ต้องใช้ทักษะสูง
เหนือ (เชียงใหม่)	การค้า	ใหญ่	ท. ไม่ระบุ จำนวน ต. ไม่ระบุ จำนวน พ. ไม่ระบุ จำนวน ส. 2 คน	- นำค่าจ้างมาลดหย่อนภาษีได้ - ให้ออกาสพวกเขาสามารถได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว - ให้ออกาสพวกเขาได้เรียนรู้ หาประสบการณ์ - ทำงานหนักได้ ไม่เกียจจน - ตั้งใจทำงานมากกว่าคนทั่วไป
เหนือ (เชียงใหม่)	การค้า	กลาง	ส. ไม่ระบุ จำนวน อ. ไม่ระบุ จำนวน	- เป็นผู้มีความสามารถ สามารถทำงานได้ - ให้ออกาสพวกเขาสามารถได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว - ให้ออกาสพวกเขาได้เรียนรู้ หาประสบการณ์ - งานที่ไม่ต้องใช้ทักษะสูง
เหนือ (เชียงใหม่)	การค้า	ย่อม	ต. 1 คน	- เป็นผู้มีความสามารถ สามารถทำงานได้
เหนือ (เพชรบูรณ์)	การค้า	ย่อม	ส. 1 คน	- นำค่าจ้างมาลดหย่อนภาษีได้ - ให้ออกาสพวกเขาสามารถได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว
เหนือ (พิษณุโลก)	การค้า	ย่อม	ท. 3 คน อ. 3 คน	- เป็นผู้มีความสามารถ สามารถทำงานได้ - ให้ออกาสพวกเขาสามารถได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว - ให้ออกาสพวกเขาได้เรียนรู้ หาประสบการณ์ - งานที่ไม่ต้องใช้ทักษะสูง
ตะวันออก เฉียงเหนือ (หนองบัวลำภู)	ผลิต	ย่อม	พ. 1 คน ส. 2 คน	- เป็นผู้มีความสามารถ สามารถทำงานได้ - ให้ออกาสพวกเขาสามารถได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว - ให้ออกาสพวกเขาได้เรียนรู้ หาประสบการณ์ - งานที่ไม่ต้องใช้ทักษะสูง - ตั้งใจทำงานมากกว่าคนทั่วไป

ตารางที่ 3 – 4 ข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่มีประสบการณ์จ้างงาน (ต่อ)

ภาค/จังหวัด	ประเภท	ขนาด	การจ้างงาน	เหตุผลที่จ้าง
ตะวันออก เชียงใหม่ (อุดรธานี)	ผลิต	ย่อม	อ. 3 คน	- เป็นผู้มีศักยภาพ สามารถทำงานได้ - งานที่ไม่ต้องใช้ทักษะสูง
ตะวันออก เชียงใหม่ (ขอนแก่น)	บริการ	ย่อม	ท. 10 คน	- หาคคนมาทำงานไม่ได้
ตะวันออก เชียงใหม่ (อุดรธานี)	การค้า	ย่อม	ท. ไม่ระบุ จำนวน	- เป็นผู้มีศักยภาพ สามารถทำงานได้ - ให้โอกาสพวกเขามีรายได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว
ตะวันออก (ชลบุรี)	ผลิต	ใหญ่	ต. 300 คน พ. 6 คน ส. 1 คน	- จ้างงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด - ไม่ต้องนำส่งเงินให้แก่กองทุนของรัฐ - เป็นผู้มีศักยภาพ สามารถทำงานได้ - หาคคนมาทำงานไม่ได้
ตะวันออก (ชลบุรี)	บริการ	ใหญ่	พ. 2 คน ส. 5 คน	- จ้างงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด - เป็นผู้มีศักยภาพ สามารถทำงานได้ - งานที่ไม่ต้องใช้ทักษะสูง
ตะวันออก (จันทบุรี)	บริการ	ย่อม	ท. 2 คน	- ให้โอกาสพวกเขามีรายได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว - ให้โอกาสพวกเขาได้เรียนรู้ หาประสบการณ์
ตะวันออก (ฉะเชิงเทรา)	การค้า	ย่อม	ท. 2 คน พ. 1 คน อ. 1 คน	- จ้างงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด - นำค่าจ้างมาลดหย่อนภาษีได้ - เป็นผู้มีศักยภาพ สามารถทำงานได้ - ให้โอกาสพวกเขามีรายได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว - ให้โอกาสพวกเขาได้เรียนรู้ หาประสบการณ์ - อื่นๆ ได้แก่ ให้โอกาสคนในชุมชน
ใต้ (ภูเก็ต)	ผลิต	กลาง	ต. 20 คน พ. 2 คน ส. 2 คน	- ให้โอกาสพวกเขามีรายได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว - งานที่ไม่ต้องใช้ทักษะสูง

ตารางที่ 3 – 4 ข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่มีประสบการณ์จ้างงาน (ต่อ)

ภาค/จังหวัด	ประเภท	ขนาด	การจ้างงาน	เหตุผลที่จ้าง
ใต้ (พังงา)	ผลิต	ย่อม	อ. 2 คน	- ให้ออกาสพวกเขาได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว - ให้ออกาสพวกเขาได้เรียนรู้ หาประสบการณ์
ใต้ (สตูล)	ผลิต	ย่อม	ต. 3 คน	- ตั้งใจทำงานมากกว่าคนทั่วไป
ใต้ (สงขลา)	บริการ	กลาง	ต. 50 คน พ. 1 คน	- เป็นผู้มีความสามารถ สามารถทำงานได้ - จ้างงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด - ให้ออกาสพวกเขาได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว - ให้ออกาสพวกเขาได้เรียนรู้ หาประสบการณ์ - ทำงานหนักได้ ไม่เกียจนอน - ตั้งใจทำงานมากกว่าคนทั่วไป
ใต้ (พังงา)	บริการ	ย่อม	อ. 1 คน	- จ้างงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด - ให้ออกาสพวกเขาได้เรียนรู้ หาประสบการณ์
ใต้ (พังงา)	บริการ	ย่อม	อ. 2 คน	- เป็นผู้มีความสามารถ สามารถทำงานได้ - ให้ออกาสพวกเขาได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว - ให้ออกาสพวกเขาได้เรียนรู้ หาประสบการณ์ - ทำงานหนักได้ ไม่เกียจนอน - ตั้งใจทำงานมากกว่าคนทั่วไป
ใต้ (ภูเก็ต)	บริการ	ย่อม	ท. 2 คน	- ให้ออกาสพวกเขาได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว
ใต้ (ภูเก็ต)	บริการ	ย่อม	ท. 2 คน	- ให้ออกาสพวกเขาได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว - ให้ออกาสพวกเขาได้เรียนรู้ หาประสบการณ์ - งานที่ทำไม่ต้องใช้ทักษะสูง - ตั้งใจทำงานมากกว่าคนทั่วไป
ใต้ (ระนอง)	บริการ	ย่อม	ท. 2 คน อ. 6 คน	- ให้ออกาสพวกเขาได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว - ให้ออกาสพวกเขาได้เรียนรู้ หาประสบการณ์

ตารางที่ 3 – 4 ข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่มีประสบการณ์จ้างงาน (ต่อ)

ภาค/จังหวัด	ประเภท	ขนาด	การจ้างงาน	เหตุผลที่จ้าง
ใต้ (ตรัง)	บริการ	ย่อม	อ. 3 คน	- ให้โอกาสพวกเขาได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว - ให้โอกาสพวกเขาได้เรียนรู้ หาประสบการณ์
ใต้ (สตูล)	บริการ	ย่อม	ท. 3 คน อ. 5 คน	- ให้โอกาสพวกเขาได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว - ให้โอกาสพวกเขาได้เรียนรู้ หาประสบการณ์
ใต้ (สงขลา)	การค้า	ใหญ่	ต. 6 คน	- จ้างงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด
ใต้ (กระบี่)	การค้า	ย่อม	พ. 2 คน	- ไม่ระบุ -

ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, 2566

สำหรับผู้ประกอบการภาคเอกชนที่ไม่จ้างงานกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.50 ของผู้ประกอบการภาคเอกชนทั้งหมด จำแนกพื้นที่ตั้งกิจการเป็นภาคกลาง จำนวน 9 ราย ภาคเหนือ จำนวน 4 ราย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 10 ราย และภาคใต้ จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.62, 15.38, 38.46 และ 11.54 ตามลำดับ เมื่อจำแนกประเภทกิจการเป็นภาคการผลิต จำนวน 5 ราย ภาคการบริการ จำนวน 14 ราย และภาคการค้า จำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.23, 53.85 และ 26.92 ตามลำดับ และเมื่อจำแนกขนาดกิจการเป็นขนาดใหญ่ จำนวน 5 ราย และขนาดย่อม จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.23 และ 80.77 ตามลำดับ รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 3 – 5 ดังนี้

ตารางที่ 3 – 5 ข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่ไม่จ้างงานกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 26 ราย จำแนกตามภูมิภาคและประเภท

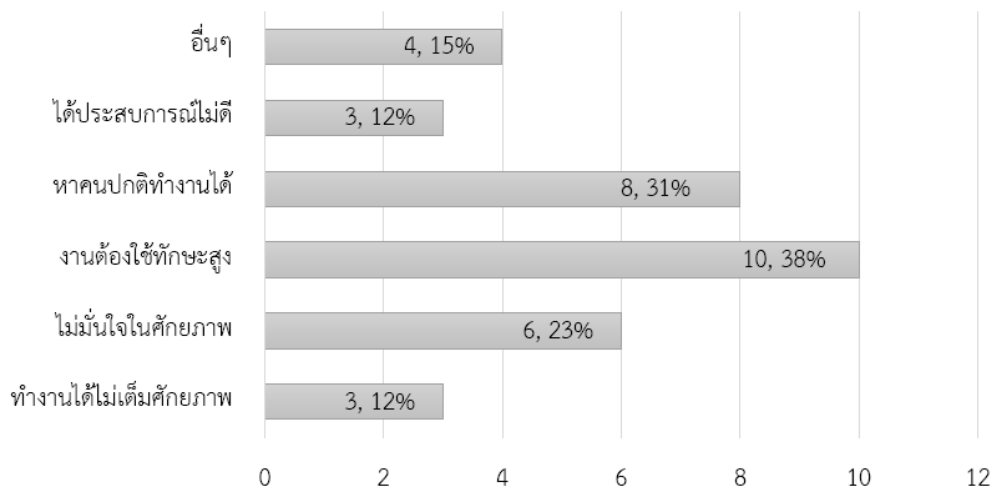
ภาค	รวม	ผลิต	ใหญ่	กลาง	ย่อม	บริการ	ใหญ่	กลาง	ย่อม	การค้า	ใหญ่	กลาง	ย่อม
กลาง	9	2	2	-	-	4	1	-	3	3	1	-	2
เหนือ	4	1	-	-	1	1	-	-	1	2	-	-	2
ตะวันออกเฉียงเหนือ	10	2	-	-	2	7	-	-	7	1	-	-	1
ใต้	3	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1	-	-
รวม	26	5	2		3	14	1		13	7	2		5

ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, 2566

โดยมีเหตุผลประกอบการไม่จ้างผสมผสานกัน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. งานที่ต้องใช้ทักษะสูง จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 38.46
 2. สามารถหาคนปกติทั่วไปมาทำงานได้ จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.77
 3. ไม่มั่นใจในศักยภาพ คิดว่าทำงานไม่ได้ จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.08
 4. อื่นๆ ได้แก่ กลุ่มเป้าหมายไม่มีทักษะวิชาชีพตรงกับความต้องการหรือตรงกับประเภทกิจการ บุคลิกภาพของกลุ่มเป้าหมายไม่เหมาะสมกับงาน จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.38
 5. ทำงานได้ไม่เต็มศักยภาพ ไม่คุ้มกับค่าจ้าง จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.54
 6. ได้รับประสบการณ์ไม่ดีจากอดีตที่เคยจ้างงาน จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.54
- รายละเอียดปรากฏตามแผนภาพที่ 3 – 10 ดังนี้

แผนภาพที่ 3 – 10 เหตุผลของผู้ประกอบการภาคเอกชนที่ไม่จ้างงานกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 26 ราย



ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, 2566

ในที่นี้ สามารถสรุปข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่ไม่จ้างงานกลุ่มเป้าหมาย ทั้งทางตรงและทางอ้อม รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 3 – 6 ดังนี้

ตารางที่ 3 – 6 ข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่ไม่จ้างงานผู้พิการ (ท.) แรงงานต่างด้าว (ต.) ผู้พิการ (พ.) ผู้สูงอายุ (ส.) และอื่นๆ (อ.) พร้อมเหตุผล

ภาค/จังหวัด	ประเภท	ขนาด	เหตุผลที่ไม่จ้าง
กลาง (กรุงเทพฯ)	ผลิต	ใหญ่	- งานที่ต้องใช้ทักษะสูง
กลาง (กรุงเทพฯ)	ผลิต	ใหญ่	- ทำงานได้ไม่เต็มศักยภาพ ไม่คุ้มกับค่าจ้าง - ไม่มั่นใจในศักยภาพ คิดว่าทำงานไม่ได้ - งานที่ต้องใช้ทักษะสูง
กลาง (กรุงเทพฯ)	บริการ	ใหญ่	- ไม่มั่นใจในศักยภาพ คิดว่าทำงานไม่ได้ - งานที่ต้องใช้ทักษะสูง - ได้รับประสบการณ์ไม่ดีจากอดีตที่เคยจ้างงาน
กลาง (กรุงเทพฯ)	บริการ	ย่อม	- งานที่ต้องใช้ทักษะสูง
กลาง (กรุงเทพฯ)	บริการ	ย่อม	- สามารถหาคนปกติทั่วไปมาทำงานได้
กลาง (ปทุมธานี)	บริการ	ย่อม	- ไม่มั่นใจในศักยภาพ คิดว่าทำงานไม่ได้
กลาง (กรุงเทพฯ)	การค้า	ใหญ่	- ทำงานได้ไม่เต็มศักยภาพ ไม่คุ้มกับค่าจ้าง - ไม่มั่นใจในศักยภาพ คิดว่าทำงานไม่ได้ - งานที่ต้องใช้ทักษะสูง
กลาง (กรุงเทพฯ)	การค้า	ย่อม	- อื่นๆ ได้แก่ ถ้าเป็นบุคคลมีทักษะที่ตรงกับความต้องการ อาจจะจ้าง
กลาง (ราชบุรี)	การค้า	ย่อม	- ทำงานได้ไม่เต็มศักยภาพ ไม่คุ้มกับค่าจ้าง - สามารถหาคนปกติทั่วไปมาทำงานได้ - ได้รับประสบการณ์ไม่ดีจากอดีตที่เคยจ้างงาน
เหนือ (เพชรบูรณ์)	ผลิต	ย่อม	- งานที่ต้องใช้ทักษะสูง
เหนือ (เชียงราย)	บริการ	ย่อม	- อื่นๆ ได้แก่ ส่วนใหญ่กลุ่มเป้าหมายไม่ได้ประกอบอาชีพตัดผม เสริมสวย
เหนือ (เชียงใหม่)	การค้า	ย่อม	- สามารถหาคนปกติทั่วไปมาทำงานได้
เหนือ (เชียงใหม่)	การค้า	ย่อม	- สามารถหาคนปกติทั่วไปมาทำงานได้
ตะวันออกเฉียงเหนือ (อุตรธานี)	ผลิต	ย่อม	- งานที่ต้องใช้ทักษะสูง - สามารถหาคนปกติทั่วไปมาทำงานได้
ตะวันออกเฉียงเหนือ (หนองบัวลำภู)	ผลิต	ย่อม	- ไม่มั่นใจในศักยภาพ คิดว่าทำงานไม่ได้ - สามารถหาคนปกติทั่วไปมาทำงานได้ - ได้รับประสบการณ์ไม่ดีจากอดีตที่เคยจ้างงาน

ตารางที่ 3 – 6 ข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่ไม่จ้างงาน (ต่อ)

ภาค/จังหวัด	ประเภท	ขนาด	เหตุผลที่ไม่จ้าง
ตะวันออกเฉียงเหนือ (ขอนแก่น)	บริการ	ย่อม	- งานที่ต้องใช้ทักษะสูง
ตะวันออกเฉียงเหนือ (อุดรธานี)	บริการ	ย่อม	- ไม่ระบุ -
ตะวันออกเฉียงเหนือ (อุดรธานี)	บริการ	ย่อม	- สามารถหาคนปกติทั่วไปมาทำงานได้
ตะวันออกเฉียงเหนือ (อุดรธานี)	บริการ	ย่อม	- ไม่ระบุ -
ตะวันออกเฉียงเหนือ (อุดรธานี)	บริการ	ย่อม	- งานที่ต้องใช้ทักษะสูง
ตะวันออกเฉียงเหนือ (อุดรธานี)	บริการ	ย่อม	- อื่นๆ ได้แก่ ขณะนี้ยังไม่มีกิจการจ้างงาน
ตะวันออกเฉียงเหนือ (หนองบัวลำภู)	บริการ	ย่อม	- สามารถหาคนปกติทั่วไปมาทำงานได้
ตะวันออกเฉียงเหนือ (อุดรธานี)	การค้า	ย่อม	- ไม่มั่นใจในศักยภาพ คิดว่าทำงานไม่ได้ - งานที่ต้องใช้ทักษะสูง
ใต้ (กระบี่)	บริการ	ย่อม	- ไม่ระบุ -
ใต้ (กระบี่)	บริการ	ย่อม	- ไม่ระบุ -
ใต้ (สงขลา)	การค้า	ใหญ่	อื่นๆ ได้แก่ งานที่ไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ

ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, 2566

เจตคติของผู้ประกอบการภาคเอกชนต่อการจ้างงานผู้พิการ

จากการสำรวจเจตคติของผู้ประกอบการภาคเอกชน จำนวน 80 ราย เกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการ พบว่า มีการจำแนกผู้พิการเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทที่ 1 คือ ผู้พิการที่มีบุคลิกภาพแบบอ่อนน้อมถ่อมตน เจียมเนื้อเจียมตัว ไม่กล้าแสดงออก และประเภทที่ 2 คือ ผู้พิการที่มีความคิดว่า ชีวิตนี้ไม่มีอะไรจะเสียอีกแล้ว จึงกล้าทำทุกอย่างทั้งที่ดีและไม่ดี ด้วยเหตุนี้ผู้ประกอบการภาคเอกชนจึงมีวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการทั้ง 2 ประเภทนี้แตกต่างกัน กล่าวคือ

กลุ่มที่ 1 เห็นว่า โดยพื้นฐานทั่วไป ไม่มีใครอยากทำผิด ผู้ประกอบการภาคเอกชน จึงควรให้โอกาสผู้พ้นโทษกลับตัวกลับใจ เพื่อจะได้หลุดพ้นจากสภาพแวดล้อม สังคม หรืองานเดิมที่เคยอยู่หรือเคยทำก่อนต้องโทษ โดยผู้พ้นโทษจะได้รับการว่าจ้างให้ทำงานตามความรู้ความสามารถของตน ไม่ยึดติดกับอดีตหรือความผิดที่ผ่านมาของพวกเขา และเห็นว่า สาเหตุที่ทำให้ผู้พ้นโทษหวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ เกิดจากพวกเขาไม่มีทางเลือก ไม่มีที่ไป ไม่สามารถดำรงชีวิตให้อยู่รอดได้โดยปกติ หรือเกิดจากสภาพแวดล้อม สถานะทางเศรษฐกิจที่ไม่เอื้อให้พวกเขากลับตนเป็นคนดีได้ เพราะแม้แต่คนทั่วไปที่ไม่ใช่ผู้พ้นโทษ หากไม่มีงานสุจริตทำ ก็ยังมีความเสี่ยงที่จะกระทำผิดได้ ตัวอย่างเช่น

1. ผู้พ้นโทษกลับไปอยู่ในสังคมหรือสภาพแวดล้อมเดิม คบหาเพื่อนกลุ่มเดิม ทำให้ได้รับการชักชวนกลับไปอยู่ในวงจรการค้ายาเสพติดหรือวงจรอาชญากรรมเช่นเดิม
2. สังคมไม่เปิดโอกาส ปิดกั้น มีอคติ หวาดระแวง หรือครอบครัวไม่ยอมรับ ทำให้ผู้พ้นโทษถูกตีตรา จึงไม่สามารถใช้ชีวิตร่วมกับคนอื่นได้
3. ผู้ว่าจ้างส่วนใหญ่จะไม่รับผู้พ้นโทษเข้าทำงาน ทำให้พวกเขาไม่สามารถหางานที่สุจริตทำ ส่งผลให้ไม่มีรายได้สำหรับเลี้ยงตนเองและครอบครัว ต้องประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ
4. ผู้พ้นโทษไม่มีความรู้และทักษะฝีมือเพื่อการประกอบอาชีพ ขาดการอบรมกลุ่มเกลาที่ตีระหว่างอยู่ในเรือนจำ

กลุ่มที่ 2 เห็นว่า ผู้พ้นโทษที่ต้องโทษจำคุกมาแล้วหลายครั้ง ไม่ควรจะได้รับโอกาสจากสังคม เนื่องจากเป็นผู้กระทำผิดโดยสันดาน มีพฤติกรรมที่สร้างแต่ปัญหา และไม่สามารถแก้ไขให้กลับตนเป็นคนดีได้ และเห็นว่า สาเหตุต่างๆ ที่ทำให้ผู้พ้นโทษหวนกลับไปกระทำผิดซ้ำเป็นเพียงข้ออ้างของบุคคลที่เห็นแก่ตัว ไม่สู้ชีวิต ต้องการงานสบาย เกียจคร้านตอบแทน ตัวอย่างเช่น

1. ผู้พ้นโทษมีสภาพจิตใจไม่เข้มแข็ง ไม่มั่นคง ไม่มีภูมิคุ้มกันที่ดี ปิดกั้นโอกาสตัวเอง ไม่มีความพยายามมุ่งมั่นพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงความยากจน ไม่มีความตั้งใจที่จะไม่กระทำผิดอีก
2. ผู้พ้นโทษรักความสบาย ไม่ค่อยมีความอดทนและตั้งใจทำงานจริง ต้องการรวยทางลัด ใช้ระยะเวลาทำงานสั้น หาเงินได้ง่าย มีรายได้ดี ไม่ชอบเป็นลูกน้อง
3. ผู้พ้นโทษบางรายต้องการกลับไปอยู่ในเรือนจำ เพราะการเป็นผู้ต้องขังคือไม่ต้องดิ้นรน ไม่ต้องคิดทำอะไร สบายดี เป็นพวกที่มีนิสัยเกียจคร้าน ไม่อยากทำงาน
4. ผู้พ้นโทษส่วนใหญ่จะหวนกลับไปกระทำผิดซ้ำคดีเกี่ยวกับยาเสพติด เพราะเมื่อพวกเขาทำงานและได้รับค่าจ้าง ทำให้มีเงินไปซื้อยาเสพติดมาเพื่อเสพและจำหน่ายได้ง่ายขึ้น หากพวกเขาได้รับค่าจ้างไม่เพียงพอสำหรับใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ผนวกกับไม่มีจิตสำนึกเข็ดหลาบ ไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม พวกเขาจะกลับมาคบหาเพื่อนกลุ่มเดิมที่เสพและจำหน่ายยาเสพติด
5. แม้ว่าปัญหาทางเศรษฐกิจจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้พ้นโทษหวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ แต่ก็ไม่ใช่เหตุผลที่ผู้พ้นโทษจะกลับไปทำกระทำผิดซ้ำอีกได้ หลายคนที่เกิดมาพร้อมกับขาดโอกาสทางสังคม ยังสามารถประสบความสำเร็จได้

อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการภาคเอกชนบางรายเห็นว่า โอกาสทางสังคมมีให้แก่ผู้พันโทฯเสมอ แต่การให้โอกาสผู้พันโทฯย่อมขึ้นอยู่กับตัวบุคคลและความผิดที่ได้กระทำมา หากเป็นความผิดลหุโทษ เห็นสมควรที่สังคมจะให้โอกาสและผู้ประกอบการภาคเอกชนควรพิจารณาจ้างงานกรณีนี้อาจใช้ได้กับผู้พันโทฯบางคนที่ต้องการได้รับโอกาสจริงๆ และนี่คือสิ่งที่ยากต่อการพิสูจน์ว่าผู้พันโทฯคนไหนที่สมควรได้รับโอกาสและจะไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการภาคเอกชนรายหนึ่งเห็นว่า สังคมต้องให้ความช่วยเหลือผู้พันโทฯตามสมควรด้วย ไม่ใช่การอ้อมงอทุกอย่าง

นอกจากนี้ ผู้ประกอบการภาคเอกชนหลายรายยังเห็นว่า มีงานสุจริตให้ผู้พันโทฯทำมากมาย แม้ว่ารายได้อาจจะไม่มาก แต่ก็เพียงพอจะทำมาหากินได้ “ไม่เลือกงาน ไม่ยากจน” และเดี๋ยวนี้หน่วยงานของรัฐได้เปิดช่องทางการจ้างงานผู้พันโทฯหลากหลายช่องทาง ทั้งแบบรายวัน รายเดือน ครอบคลุมทุกกลุ่มอายุ มีงานรองรับเมื่อออกจากเรือนจำ แต่สิ่งที่สำคัญคือ ผู้พันโทฯต้องปรับตัว เปลี่ยนวิธีคิดว่าจะไม่กลับไปสู่จุดเดิมอีก มีความตั้งใจประกอบอาชีพสุจริตเพื่อเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว ขณะที่ภาครัฐต้องพิจารณาเรื่องการฝึกอาชีพและพัฒนาฝีมือ ทักษะผู้ต้องขังให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน รวมถึงมีมาตรการรับรองกลุ่มผู้พันโทฯว่าจะไม่กลับไปกระทำผิดซ้ำอีก เพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อบุคคลทั่วไป ตลอดจนผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จะจ้างงานพวกเขา นอกจากนี้ ภาครัฐต้องพิจารณาถึงประเด็นการไม่เปิดเผยอดีตของผู้พันโทฯแต่ละรายในการเริ่มต้นชีวิตใหม่ด้วย

เงื่อนไขของผู้ประกอบการภาคเอกชนประกอบการพิจารณาจ้างงานผู้พันโทฯ

โดยปกติ การที่ผู้ประกอบการภาคเอกชนตัดสินใจจ้างงานบุคคลหนึ่ง จะต้องพิจารณาจากคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของบุคคลนั้นเป็นสำคัญ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพการทำงาน บุคลิกภาพ ท่าที การแสดงออก เจตคติ เป็นต้น แต่สำหรับการพิจารณาจ้างงานผู้พันโทฯของผู้ประกอบการภาคเอกชน จำนวน 80 ราย พบว่า เนื่องจากผู้ประกอบการภาคเอกชนไม่สามารถตรวจสอบประวัติของผู้สมัครงานได้ก่อนล่วงหน้า อีกทั้งผู้สมัครงานมักจะไม่แจ้งว่าเคยต้องโทษมาก่อน ดังนั้น เงื่อนไขของผู้ประกอบการภาคเอกชนในการพิจารณาจ้างงานผู้พันโทฯ จึงแทบจะไม่แตกต่างจากการจ้างงานบุคคลทั่วไป เว้นแต่กรณีที่ผู้ประกอบการภาคเอกชนทราบมาก่อนล่วงหน้าว่า ผู้สมัครงานเป็นผู้พันโทฯ ก็อาจจะกำหนดเงื่อนไขพิเศษเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณาจ้างงานผู้พันโทฯได้ ในที่นี้ สามารถจำแนกผู้ประกอบการภาคเอกชนเป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 ผู้ประกอบการภาคเอกชนจะไม่รับพิจารณาจ้างงานผู้พันโทฯเลย เนื่องจากเกิดความไม่มั่นใจทั้งแก่ตนเองและพนักงานคนอื่น กลัวผู้พันโทฯจะสร้างปัญหากับผลิตภัณฑ์หรือบริการ เป็นการตีตราและไม่ให้โอกาสแก่ผู้พันโทฯ

กลุ่มที่ 2 ผู้ประกอบการภาคเอกชนพิจารณาจ้างงานผู้พันโทฯ โดยไม่สนใจว่าเป็นผู้พันโทฯคดีใด มีทักษะหรือความรู้ใด ยกเว้นเฉพาะผู้ที่มีความผิดปกติทางจิต กล่าวคือ เพียงขอให้ผ่านเกณฑ์ “คนปกติ” ก็พิจารณาจ้างงานแล้ว ผู้ประกอบการภาคเอกชนกลุ่มนี้มุ่งเน้นการให้ความ

ช่วยเหลือและให้โอกาสผู้พันโทษเป็นสำคัญ เชื่อว่าทุกสิ่งสามารถสอนหรือฝึกฝนกันได้ จะเลือกงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน หากผู้พันโทษไม่มีความรู้หรือทักษะใดๆ เลย ก็อาจจะพิจารณาจ้างงานแบกหามหรืองานทำความสะอาด ซึ่งเป็นงานที่ไม่ต้องอาศัยบุคลิกภาพและความสามารถมากนัก ขอเพียงแต่ให้ผู้พันโทษมีความตั้งใจทำงานหาเลี้ยงตนเอง หรือมาเรียนรู้งานหรือมาทำงานชั่วคราวระหว่างรองานใหม่ที่ถนัดกว่าก็ได้

กลุ่มที่ 3 ผู้ประกอบการภาคเอกชนพิจารณาจ้างงานผู้พันโทษภายใต้เงื่อนไขต่างๆ ตามประเภทของงานหรือสภาวะการขาดแคลนแรงงานที่เป็นอยู่จริง โดยผู้ประกอบการภาคเอกชนบางรายให้ความสนใจกับเรื่องราวในอดีตของผู้พันโทษ ขณะที่บางรายมุ่งความสนใจเฉพาะสถานภาพปัจจุบันของผู้พันโทษเท่านั้น ตัวอย่างของเงื่อนไขเช่น

1. ความเชี่ยวชาญในทักษะที่มาแต่เดิมหรือทักษะใหม่ที่ได้รับการฝึกฝนเพิ่มเติมจากเรือนจำ เช่น ทักษะการช่าง ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญมากสำหรับภาคการผลิต เป็นต้น หรือทักษะที่หาได้ยากหรือเป็นที่ต้องการของผู้ประกอบการภาคเอกชน ณ ขณะนั้น

2. ประสบการณ์การทำงานในอดีต อาจจะมีเอกสารรับรองจากหน่วยงานที่ผู้พันโทษเคยทำงานมาก่อน หรือเอกสารที่มีคำว่า “ผ่านการฝึกงาน” จะทำให้ได้รับการพิจารณาจ้างงานเป็นพิเศษ

3. ประวัติการศึกษา อย่างน้อยควรจบการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือระดับมัธยมต้น และมีความรู้ภาษาอังกฤษบ้างก็ดี ยกเว้นงานที่ใช้แรงงานเป็นหลัก อาจจะต้องการแค่ความรู้พออ่านออกเขียนภาษาไทยได้

4. สุขภาพแข็งแรง บุคลิกภาพดี ดูท่าทางเป็นคนสุภาพ อาจจะไม่ต้องถึงขั้นสุขภาพมาก แต่ต้องดูสะอาด ไว้ใจได้ เชื่อถือได้

5. แสดงออกถึงพฤติกรรม อุปนิสัย เจตคติ และวิถีคิด (Mindset) ที่ดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีวินัย ปฏิบัติตามกฎหมายและเงื่อนไขของสถานประกอบการได้

6. มีความขยัน ความอดทน ความมานะพยายาม ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ พร้อมจะเรียนรู้ สู้งาน ตั้งใจพัฒนาตนเอง มุ่งมั่นแน่วแน่ในการทำงาน บ่งบอกว่าพร้อมกลับตัวเป็นคนใหม่

7. ประวัติและเหตุผลของการกระทำผิดที่ผ่านมา ประเภทคดีที่ต้องโทษ จำนวนปีที่ถูกจองจำ และความประพฤติระหว่างต้องโทษในเรือนจำ โดยผู้ประกอบการภาคเอกชนบางรายจะพิจารณาจ้างงานผู้พันโทษเฉพาะคดีลหุโทษ ไม่ใช่คดีอาญาร้ายแรง เช่น ฆาตกรรม ช่มชู้น ทำร้ายร่างกาย ยาเสพติด ฉ้อโกง ลักขโมย เป็นต้น หรือพิจารณาว่าเป็นนักโทษคดีอุกฉกรรจ์และคดียาเสพติด นักโทษที่มีอาการทางจิต หรือนักโทษที่มีคดีซ้ำซากหรือไม่ หากรับเข้าทำงานแล้วจะเกิดอันตรายกับผู้อื่นหรือไม่ ทำให้เพื่อนร่วมงานตะขิดตะขวงใจ วิตกกังวลหรือไม่ ทั้งนี้ผู้ประกอบการภาคเอกชนบางรายมองมุกกลับว่า ผู้ต้องขังในเรือนจำส่วนใหญ่เป็นคดียาเสพติด ดังนั้น กรณีผู้พันโทษคดียาเสพติดจึงไม่มีผลต่อการพิจารณาจ้างงานแต่อย่างใด เพราะมีผู้พันโทษคดียาเสพติดหลายคนสามารถกลับตนเป็นพลเมืองดี ประกอบอาชีพสุจริต อยู่กับครอบครัวและชุมชนได้ดี อาจจะมีการตรวจปัสสาวะเพื่อหาสารเสพติดประกอบการพิจารณาจ้างงาน หรือกำหนด

มาตรการตรวจปัสสาวะเพื่อหาสารเสพติดทุกสัปดาห์ภายหลังจ้างงานแล้วก็ได้ โดยมากผู้ประกอบการภาคเอกชนอาจจะไม่สอบถามรายละเอียดประเด็นนี้เท่าไรนัก แต่เมื่อรับเข้าทำงานแล้ว หากผู้พันโทษกระทำผิดกฎหมาย ก็พิจารณาให้ออกจากงาน

8. มีผู้นำเชื่อถือมาค้าประกันภายใต้เงื่อนไขที่ผู้ประกอบการภาคเอกชนกำหนด

นอกจากนี้ ผู้ประกอบการภาคเอกชนบางรายมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ อยากให้เรือนจำส่งเสริมผู้ต้องขังให้มีทักษะด้านการช่าง พร้อมกับพัฒนาบุคลิกภาพและการวางตัวในสังคม ปลุกฝังจิตสำนึกในการรู้ผิดรู้ชอบ และควรมีการรับรองพฤติกรรมของผู้พันโทษด้วย ขณะเดียวกัน ผู้ประกอบการภาคเอกชนบางรายเห็นว่า กรมราชทัณฑ์ควรพิจารณาเรื่องจำนวนปีที่ผู้ต้องขังอยู่ในเรือนจำ เพราะหากจำคุกเป็นระยะเวลาสั้นหรือปล่อยออกจากเรือนจำเร็ว อาจจะทำให้ผู้ต้องขังไม่มีจิตสำนึกที่ดีพอ ควรจำคุกเป็นระยะเวลาพอสมควรหรืออยู่ในเรือนจำนานหน่อย เพื่อความปลอดภัยของสังคม

และอีกประเด็นที่น่าสนใจคือ ผู้ประกอบการภาคเอกชนรายหนึ่งตั้งข้อสังเกตว่า เนื่องจากหน่วยงานภาครัฐยังระบุหลักเกณฑ์การรับสมัครบุคคลเข้าทำงานคือ “ต้องไม่เป็นผู้พันโทษหรือถูกคุมขัง” แต่กลับส่งเสริมให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนจ้างงานผู้พันโทษ เมื่อเป็นเช่นนั้น หน่วยงานภาครัฐควรพิจารณารับผู้พันโทษเข้าทำงานทันทีที่พ้นจากเรือนจำ โดยกำหนดเงื่อนไขและระยะเวลาการทำงานกับหน่วยงานภาครัฐ เช่น ถ้าทำงานครบ 1 ปีและไม่กลับไปกระทำผิดความผิดซ้ำ จะออกใบรับรองการทำงานกับหน่วยงานภาครัฐให้ เพื่อนำไปยื่นประกอบการสมัครงานกับผู้ประกอบการภาคเอกชน เป็นต้น

เหตุผลของผู้ประกอบการภาคเอกชนต่อการจ้างงานผู้พันโทษเปรียบเทียบกับ การจ้างแรงงานต่างด้าว

ด้วยสถานการณ์ขาดแคลนแรงงานไทยทั้งภาคอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และเกษตรกรรม ทำให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนหลายรายเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีชายแดนติดกัน ได้แก่ เมียนมา ลาว และกัมพูชา โดยมีได้ตระหนักถึงปัจจัยเสี่ยงด้านความมั่นคงของประเทศ ประวัติความเป็นมาของแรงงานต่างด้าว ความยากลำบากในการติดต่อและสื่อสารกัน หรือความเป็นไปได้ที่แรงงานต่างด้าวจะประกอบอาชญากรรมแล้วหลบหนีกลับไปประเทศของตนดังที่ปรากฏเป็นข่าวตามสื่อบ่อยครั้ง ทั้งที่จริงแล้ว ผู้ประกอบการภาคเอกชนน่าจะพิจารณาจ้างงานผู้พันโทษที่อาจมีทักษะและคุณสมบัติเหนือกว่าหรือเทียบเคียงกันได้ ในบางตำแหน่งงานเป็นลำดับแรก ในที่นี้ ผู้ประกอบการภาคเอกชน จำนวน 80 ราย จึงแสดงเหตุผลเชิงเปรียบเทียบระหว่างการจ้างงานผู้พันโทษกับการจ้างแรงงานต่างด้าว ดังนี้

ผู้พันโทษ

1. ผู้ประกอบการภาคเอกชนบางรายปิดกั้น ไม่เปิดโอกาสสำหรับการจ้างงานผู้พันโทษ เนื่องจากกังวลและไม่ไว้วางใจผู้พันโทษ ไม่มั่นใจเรื่องความปลอดภัย ส่วนหนึ่งมีความเชื่อว่า ผู้พันโทษมีแนวโน้มจะกระทำผิดซ้ำอีก จึงเกิดความหวาดระแวงหรือเกรงกลัวว่า ผู้พันโทษจะกลับมา

มีพฤติกรรมซ้ำเติม ก่อเหตุในสถานประกอบการ หรือแอบเสพยาเสพติดในระหว่างทำงานสุ่มเสี่ยง จะเป็นอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของตน เนื่องจากไม่มีอะไรที่สามารถรับรองความปลอดภัยได้ร้อยละ 100 อีกทั้งยังต้องคอยควบคุมความประพฤติของผู้พันโทอย่างเคร่งครัดเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบของสถานประกอบการ

2. ส่วนใหญ่ของผู้พันโทลาออกจากงานบ่อย ทำงานได้ไม่ต่อเนื่อง สาเหตุเกิดจากหลายปัจจัย เช่น ทนต่อแรงเสียดทานที่เพื่อนร่วมงานมองว่าเป็นคนขี้คุกไม่ได้ หรือภายหลังพันโทแล้ว ไม่ได้เดินทางกลับไปอยู่อาศัย ณ ภูมิลำเนา เพราะได้งานทำเสียก่อน ดังนั้นเมื่อทำงานนานๆ แล้ว จึงอยากกลับไปอยู่อาศัยกับครอบครัว ณ ภูมิลำเนา เป็นต้น

3. ผู้ประกอบการภาคเอกชนบางรายมีเจตคติว่า ผู้พันโทหรือคนไทยชอบทำงานสบาย ไม่สู้งานหนัก มีความตั้งใจต่ำ มีความอดทนน้อย

4. ผู้ประกอบการภาคเอกชนบางรายตัดสินใจจ้างงานผู้พันโท เนื่องจากไม่ต้องเสียเวลาทำเรื่องเอกสารต่างๆ ไปยังหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งมีหลายขั้นตอน นอกจากนี้ การจ้างงานผู้พันโทสามารถดำเนินการได้โดยไม่ต้องผ่านนายหน้า จึงไม่ต้องหักเงินนำส่งค่านายหน้าอีกด้วย

5. ผู้ประกอบการภาคเอกชนบางรายเห็นว่า พอเอ่ยถึง “ผู้พันโท” ทุกคนจะเกิดความกลัวต่างๆ ปิดกั้นทุกอย่าง เพราะมองว่าผู้พันโทคือคนไม่ดี ดังนั้นภาครัฐต้องพยายามณรงค์สร้างการรับรู้ให้สังคมทราบว่า ผู้กระทำความผิดที่ปรับปรุงแก้ไขตนเองแล้วสามารถเป็นคนดีได้ จึงควรให้อภัยและให้โอกาสแก่ผู้ที่เคยก้าวพลาด นอกจากนี้ ภาครัฐควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการจ้างงานผู้พันโทของสถานประกอบการภาคเอกชน เพื่อให้ประชาชนทั่วไปปรับทราบถึงผลสัมฤทธิ์ของโครงการดังกล่าว ขณะเดียวกัน ผู้ประกอบการภาคเอกชนบางรายยังเห็นว่า การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับ “ผู้ต้องขังที่จะพันโท” เป็นไปได้ยาก ทำให้ไม่สามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลเหล่านั้นเพื่อการจ้างงานภายหลังพันโทได้

แรงงานต่างด้าว

1. ผู้ประกอบการภาคเอกชนส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่า ค่าจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกว่าแรงงานไทยค่อนข้างมาก อีกทั้งยังพบว่า สถานประกอบการภาคเอกชนที่ไม่มีจริยธรรมบางแห่งมุ่งจ้างแรงงานต่างด้าว อาจจะเป็นเพราะต้องการกดขี่ค่าแรง หรือใช้แรงงานเกินเวลาปกติและไม่จ่ายค่าล่วงเวลา โดยที่แรงงานต่างด้าวไม่สามารถเรียกร้องอะไรได้มาก ถูกเอาเปรียบได้ง่าย

2. ผู้ประกอบการภาคเอกชนบางรายเห็นว่า แรงงานต่างด้าวค่อนข้างหวั่นเกรงจะถูกเลิกจ้าง เพราะพวกเขามีจุดมุ่งหมายว่า “มาทำงาน หาเงิน” จึงมุ่งมั่น ตั้งใจ ขยัน ตรงต่อเวลา และอดทนทำงานทุกรูปแบบ หลากหลายประเภท ทำงานหนักก็ได้ ไม่เลือกงาน ไม่เกียจคร้าน หนักเอาเบาสู้ มีความวิริยะ อุตสาหะ มีความรับผิดชอบสูง ไม่สนใจเรื่องอื่น ต้องการเพียงทำงานและได้ค่าตอบแทนที่พึงพอใจ

3. ผู้ประกอบการภาคเอกชนบางรายจะมีสัญญาหรือข้อตกลงจ้างแรงงานต่างด้าว ทำให้พวกเขาไม่ค่อยลาออกจากงานบ่อย มีความชัดเจนเรื่องระยะเวลาการทำงาน ส่วนมากจะทำงานที่หนึ่งๆ นาน ผู้ประกอบการภาคเอกชนจึงสามารถวางแผนการบริหารงานและบริหารคนได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ นอกจากนี้ แรงงานต่างด้าวยังไม่สามารถเดินทางไปไหนไกลได้ เนื่องจากการเดินทางออกนอกพื้นที่ค่อนข้างลำบาก

4. ผู้ประกอบการภาคเอกชนบางรายเห็นว่า แรงงานต่างด้าวเดินทางมาทำงานที่ประเทศไทย แบบรวมตัวเป็นกลุ่มใหญ่ และเชื่อฟังหัวหน้ากลุ่มค่อนข้างมาก เมื่อแจ้งหัวหน้ากลุ่มให้พวกเขาทำสิ่งใด หัวหน้ากลุ่มจะสื่อสารไปยังสมาชิกกลุ่มของตนเองอีกที ทำให้ง่ายต่อการบังคับบัญชา

5. สำหรับกรณีจ้างแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมาย ผู้ประกอบการภาคเอกชนจะตรวจสอบประวัติแรงงานต่างด้าวก่อนรับเข้าทำงาน ทำให้ทราบที่มาที่ไปของแรงงานต่างด้าว และเห็นว่า แรงงานต่างด้าวเป็นผู้ที่ไม่มีคดีพัวพัน ไม่ใช่ผู้กระทำความผิด ไม่ใช่นักโทษ หรือไม่เคยต้องโทษในเรือนจำมาก่อน พวกเขาเกรงกลัวการกระทำความผิดแล้วถูกส่งกลับประเทศของตน จึงน่าจะมีโอกาสในการกระทำความผิดร้ายแรงน้อยกว่า

6. ผู้ประกอบการภาคเอกชนบางรายเห็นว่า แรงงานต่างด้าวเหมาะกับทำงานที่ต้องใช้แรงงานหนัก ต้องอดทนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะ หรืองานที่หาคนมาทำไม่ได้ ซึ่งโดยมากแล้วคนไทยจะไม่ทำงานประเภทนี้ ผนวกกับภาครัฐเองที่เปิดโอกาสให้นำเข้าแรงงานต่างด้าวเพื่อทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน

อย่างไรก็ตาม มีผู้ประกอบการภาคเอกชนเพียงน้อยรายที่เห็นว่า ไม่ควรปิดกั้นโอกาสของบุคคล ไม่ว่าจะเชื้อชาติใดก็ตาม ยึดหลักความเสมอภาคและหลักความสามารถเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ผู้ประกอบการภาคเอกชนจะพิจารณาการจ้างแรงงานประเภทใด ย่อมต้องคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ เช่น เจตคติของผู้ประกอบการภาคเอกชนแต่ละราย ประเภทและที่ตั้งของสถานประกอบการว่าต้องการแรงงานแบบใด หรือมีความสะดวกในการจัดหาแรงงานแบบใดมาทำงาน และวิธีการบริหารจัดการแรงงานที่แตกต่างกัน เป็นต้น โดยมีข้อสังเกตจากผู้ประกอบการภาคเอกชนบางรายว่า ปัจจุบันนี้สามารถหาแรงงานต่างด้าวได้ง่ายกว่าแรงงานผู้พันโทษ ส่วนหนึ่งอาจจะเป็นเพราะผู้พันโทษไม่เปิดเผยตัวตน ทำให้ไม่ทราบว่าแรงงานที่ตนจ้างมาเป็นผู้พันโทษหรือไม่

ผู้ประกอบการภาคเอกชนกับมาตรการช่วยเหลือผู้พันโทษให้มีงานทำของภาครัฐ

ปัจจุบัน กรมราชทัณฑ์กำหนดมาตรการช่วยเหลือผู้พันโทษให้มีงานทำ โดยการจัดตั้งศูนย์ CARE (Center for Assistance to Reintegration and Employment) ณ เรือนจำทั่วประเทศ จัดทำฐานข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่ประสงค์จะจ้างงานผู้พันโทษ เพื่อจับคู่จัดหางานให้แก่ผู้พันโทษ (Matching) ซึ่งผู้ประกอบการภาคเอกชน จำนวน 80 รายทั้งที่เคยและไม่เคยใช้บริการของศูนย์ CARE ต่างมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า เห็นด้วยกับการช่วยเหลือผู้พันโทษให้มีงานทำอย่างรวดเร็วหลังออกจากเรือนจำ เพื่อพวกเขาจะมีรายได้หาเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว เป็นการส่งเสริมและสร้างโอกาสให้ผู้พันโทษกลับคืนสู่สังคมได้อย่างมีคุณภาพ แสดงความสามารถตามที่ได้ฝึกฝนมา และเมื่อมีประสบการณ์การทำงานมากพอแล้ว อาจจะทำยอดเป็นการประกอบ

กิจการของตนเองต่อไปในอนาคต นอกจากนี้ ศูนย์ CARE ยังเป็นโครงการของหน่วยงานภาครัฐ จึงทำให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนและหน่วยงานต่างๆ เกิดความเชื่อมั่น พร้อมกับมีข้อเสนอแนะที่น่าสนใจดังนี้

1. กรมราชทัณฑ์ควรพัฒนาทักษะผู้ต้องขังและระบบนิเวศ (Ecosystem) ในเรือนจำ เพื่อรองรับภาคธุรกิจ ภาคอุตสาหกรรม และภาคการบริการ

2. กรมราชทัณฑ์ควรทำหน้าที่ดูแล กำกับ และจัดส่งผู้ต้องขังที่จะพ้นโทษมาสมัครงานกับผู้ประกอบการภาคเอกชน เสมือนว่า กรมราชทัณฑ์ได้คัดกรองทักษะ ความรู้ ความสามารถของผู้สมัครงานมาบ้างแล้ว เพื่อเป็นการรับรองว่า ผู้พ้นโทษสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเพิ่มความมั่นใจให้แก่ผู้ประกอบการภาคเอกชนในการจ้างงานผู้พ้นโทษอีกด้วย นอกจากนี้ กรมราชทัณฑ์อาจจะพิจารณาเพิ่มเติมการรับรองความประพฤติของผู้ต้องขังระหว่างต้องโทษ หรือรับรองความปลอดภัยแก่ผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานผู้พ้นโทษ หรือล้างมลทินของผู้พ้นโทษ ซึ่งจะเท่ากับว่า ผู้พ้นโทษไม่เคยถูกลงโทษจำคุกมาก่อน

3. เพื่อให้การปฏิบัติงานของศูนย์ CARE ประสบผลสัมฤทธิ์ เป็นประโยชน์แก่ทั้งผู้ต้องขัง ผู้พ้นโทษ และสถานประกอบการภาคเอกชน ควรจะต้องมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องครบถ้วน เป็นปัจจุบัน เช่น รายละเอียดและลักษณะงานที่ผู้ประกอบการภาคเอกชนประสงค์จะว่าจ้าง เป็นต้น รวมถึงเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนเข้าไปแนะนำตำแหน่งงานและโอกาสในการทำงานแก่ผู้ต้องขังที่ใกล้จะพ้นโทษในเรือนจำ ทั้งนี้ อาจจะต้องใช้ระยะเวลาพอสมควร เพื่อให้การดำเนินงานของศูนย์ CARE เป็นที่ยอมรับจากสถานประกอบการภาคเอกชนหรือผู้ว่าจ้าง นอกจากนี้ ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนทราบถึงบทบาทและผลการดำเนินงานของศูนย์ CARE เพื่อจะได้เข้าใจ เปิดกว้าง และเปิดโอกาสในการจ้างงานผู้พ้นโทษ

4. ยกระดับศูนย์ CARE เป็นเสมือนหน่วยงานกลางระหว่างกรมราชทัณฑ์ ผู้ประกอบการภาคเอกชน และผู้ต้องขังหรือผู้พ้นโทษ โดยผู้ประกอบการภาคเอกชนจะแจ้งถึงทักษะของลูกจ้างที่ตนต้องการแก่กรมราชทัณฑ์ผ่านศูนย์ CARE เพื่อกรมราชทัณฑ์จะได้พัฒนาทักษะผู้ต้องขังตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการภาคเอกชน และเมื่อผู้ต้องขังพ้นจากเรือนจำแล้วจะได้เข้าทำงานกับแหล่งงานที่เชื่อถือได้ต่อไป การดำเนินการต่างๆ ผ่านศูนย์ CARE เช่นนี้จะช่วยให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนสามารถคัดเลือกและจ้างงานผู้พ้นโทษที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการได้โดยง่าย สะดวก เป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ประกอบการภาคเอกชนได้ในระดับหนึ่ง

5. หน่วยงานภาครัฐควรพิจารณาถึงกลไกสนับสนุน ติดตาม และช่วยเหลือผู้พ้นโทษให้สามารถทำงานได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนได้ด้วยตนเอง พร้อมกับจัดเก็บข้อมูลการช่วยเหลือผู้พ้นโทษ ในเชิงคุณภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและช่วยเหลือผู้พ้นโทษได้ตรงจุดมากยิ่งขึ้น

โดยผู้ประกอบการภาคเอกชนรายหนึ่งได้บ่งชี้ว่า คุณสมบัติของผู้สมัครงานจะติดที่ “คำว่า” มีโทษจำคุกมาก่อนหรือไม่ ซึ่งส่งผลให้ผู้พ้นโทษขาดคุณสมบัติข้อนี้ในการสมัครงานต่างๆ ทั้งกับสถานประกอบการภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐ

ขณะเดียวกัน ผู้ประกอบการภาคเอกชนบางรายตั้งข้อสังเกตว่า หน่วยงานภาครัฐต่างๆ รวมถึงเรือนจำ จะปฏิบัติงานตามระบบราชการ ยึดมั่นกฎ ระเบียบ หรือแนวทางที่กำหนดมาจากส่วนกลาง จึงทำให้ไม่สามารถพัฒนาแนวทางและรูปแบบการทำงานใหม่ๆ ของศูนย์ CARE ได้ และอยากให้ขยายผลสำเร็จของศูนย์ CARE ไปยังสถานประกอบการภาคเอกชนขนาดใหญ่ เพื่อเพิ่มโอกาสการทำงานให้กับผู้พ้นโทษ ณ ที่นั้นมากยิ่งขึ้น พร้อมกับประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับบทบาทของศูนย์ CARE และความสำเร็จของการแก้ไข ฟันผู้กระทำผิดให้เป็นที่รับรู้ทั่วกันผ่านสื่อประเภทต่างๆ อย่างจริงจัง เช่น ละครโทรทัศน์ โฆษณาผ่านโทรทัศน์ วิทยุ สิ่งพิมพ์ พื้นที่ข้างรถโดยสารประจำทาง แต่งตั้งทูตแห่งการแก้ไข ฟันผู้กระทำผิด เป็นต้น

การฝึกอบรมและฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขังในทัณฑสถานของผู้ประกอบการภาคเอกชน

ที่ผ่านมา กรมราชทัณฑ์ได้จัดการศึกษาตั้งแต่ขั้นพื้นฐานจนถึงระดับปริญญาตรี และจัดการฝึกอบรม ฝึกฝนวิชาชีพต่างๆ เช่น ทำอาหาร เบเกอรี่ ตัดเย็บ งานฝีมือ ช่างเฟอร์นิเจอร์ ช่างคอมพิวเตอร์ ช่างยนต์ เป็นต้น ให้แก่ผู้ต้องขังในเรือนจำ เพื่อจะได้มีความรู้ ทักษะสำหรับนำไปประกอบอาชีพเมื่อพ้นโทษแล้ว อย่างไรก็ตาม การดำเนินการดังกล่าวอาจจะไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานเท่าที่ควร ในที่นี้ ผู้ประกอบการภาคเอกชน จำนวน 80 ราย ได้เสนอแนะให้กรมราชทัณฑ์จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและเสริมวิชาช่างพื้นฐานเป็นภาคบังคับให้แก่ผู้ต้องขังทุกราย พร้อมกับเพิ่มเติมการฝึกอบรม ฝึกฝนทักษะ วิชาชีพต่างๆ ที่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการภาคเอกชนและตลาดแรงงาน เพื่อเพิ่มโอกาสการมีงานทำหลังจากพ้นโทษ มีทางเลือกที่จะเป็นได้ทั้งลูกจ้างในสถานประกอบการหรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น การผลิต Software และ Hardware ซึ่งขณะนี้มีความต้องการสูงมาก เป็นต้น

กลุ่มที่ 2 การใช้สื่อโซเชียลมีเดีย การขายสินค้าออนไลน์ การออกแบบเพจ การถ่ายภาพโฆษณาสินค้า การผลิตสื่อบนแพลตฟอร์มต่างๆ หรือเป็น Youtuber

กลุ่มที่ 3 งานช่าง เช่น ช่างเทคนิค ช่างเชื่อมโลหะ ช่างไฟฟ้า ช่างประปา ช่างเครื่องกล ช่างก่อสร้าง (ก่ออิฐ ฉาบปูน ปูกระเบื้อง ทาสี งานไม้ งานเหล็ก) ช่างแอร์ เป็นต้น

กลุ่มที่ 4 การผลิตอาหารสด เช่น แล่ปลา ชำแหละเนื้อสัตว์ เป็นต้น การผลิตอาหารแปรรูป การจัดเลี้ยง (Catering) การจัดหาอาหารว่างและเครื่องดื่ม (Coffee Break)

กลุ่มที่ 5 งานซ่อมแซม เช่น ซ่อมรถยนต์ ซ่อมเครื่องจักร ซ่อมบำรุง ซ่อมอุปกรณ์เครื่องใช้ เป็นต้น

กลุ่มที่ 6 ความรู้ด้านภาษา เช่น อังกฤษ จีน เป็นต้น

กลุ่มที่ 7 งานฝีมือ งานกราฟิกที่มีความประณีต พิถีพิถัน และอาศัยความชำนาญขั้นสูง

กลุ่มที่ 8 งานเกษตรกรรม ปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ และการจัดสวน

กลุ่มที่ 9 ช่างเสริมสวย ช่างตัดผมชาย ช่างสัก

กลุ่มที่ 10 การบริหารจัดการทั่วไป การบริหารธุรกิจ การบริหารต้นทุน การบัญชี การขาย การตลาด การบริการ การประชาสัมพันธ์ การขนส่งสินค้า (Logistics) การบริหารจัดการคลังสินค้า

กลุ่มที่ 11 อุตสาหกรรมการบริการและการต้อนรับ (Hospitality Industry) เช่น โรงแรม ภัตตาคาร การท่องเที่ยว เป็นต้น

กลุ่มที่ 12 การพัฒนาเจตคติด้านบวกเพื่อการทำงานและการดำเนินชีวิต การปรุงแต่งจิตใจ เพื่อจะได้กลับตัวกลับใจ มีความเกรงกลัวต่อบาป การปลูกฝังจิตสำนึกที่ดี มีจิตสาธารณะ การสังคมสงเคราะห์ แนวทางการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ขณะเดียวกัน ผู้ประกอบการภาคเอกชนส่วนมากยังเห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรม ฝึกฝนวิชาชีพต่างๆ ที่กรมราชทัณฑ์จัดขึ้นนั้นมีความหลากหลายดีมากอยู่แล้ว แต่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. สำรวจความต้องการของผู้ประกอบการภาคเอกชนในพื้นที่ว่า ต้องการแรงงานประเภทใดเป็นพิเศษ เพื่อจะได้จัดการฝึกอบรม ฝึกฝนทักษะผู้ต้องขังให้ตรงกับความต้องการ และสภาพสังคม เช่น หากเป็นเมืองอุตสาหกรรม มีโรงงานจำนวนมากในพื้นที่ ควรมีหลักสูตรเกี่ยวกับการซ่อมแซมเครื่องจักรกล เป็นต้น

2. เพิ่มพูนทักษะวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขัง หมั่นฝึกฝนฝีมือและทำจนเกิดความชำนาญ สามารถพลิกแพลงได้ เพื่อนำมาประกอบอาชีพได้จริงๆ ตัวอย่างเช่น บางคนเรียนช่างยนต์ ก็ควรเรียนการซ่อมแบบหลากหลายอาการ เป็นต้น

3. คิดหาวิธีการที่จะทำให้สถานประกอบการภาคเอกชนเกิดความเชื่อมั่นมากขึ้น อาจจะเป็นการออกใบรับรองจากสถาบันการศึกษาที่มีมาตรฐานนอกเรือนจำ เช่น สถาบันราชภัฏ เป็นต้น

4. เพิ่มเติมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังก่อนปล่อยพ้นจากเรือนจำ เน้นการวางแผนอาชีพ การเตรียมตัวในการทำงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่พวกเขาเมื่อกลับสู่สังคม

5. พิจารณาการมอบทุนตั้งต้นแก่ผู้ต้องขัง สำหรับนำไปประกอบอาชีพภายหลังพ้นโทษ

6. จัดระบบการติดตามผู้พ้นโทษที่ผ่านการฝึกอาชีพอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง เพื่อป้องกันมิให้ผู้พ้นโทษไปกระทำผิดซ้ำ

บทบาทของภาครัฐในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนจ้างงานผู้พ้นโทษเพิ่มขึ้น

จากที่ได้กล่าวตอนต้นว่า มีผู้ประกอบการภาคเอกชนจำนวนมากไม่น้อยที่ให้โอกาสผู้พ้นโทษได้ใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข สามารถประกอบอาชีพสุจริต และมีรายได้เลี้ยงตนเองครอบครัว แต่ยังคงพบว่า มีผู้พ้นโทษอีกจำนวนหนึ่งที่ไม่ได้รับโอกาสเช่นนั้น ด้วยเหตุนี้ ผู้ประกอบการภาคเอกชน จำนวน 80 รายจึงได้เสนอมาตรการสำหรับภาครัฐนำไปปฏิบัติเพื่อส่งเสริมหรือจูงใจให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนจ้างงานผู้พ้นโทษเพิ่มขึ้น ในที่นี้มีข้อสังเกตว่า ผู้ประกอบการภาคเอกชนจะ

เน้นย้ำเรื่องความมั่นใจเป็นสิ่งสำคัญ กล่าวคือ ภาครัฐต้องทำอะไรจึงจะทำให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนเกิดความมั่นใจว่า เมื่อจ้างงานผู้พ้นโทษแล้ว จะไม่เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา ไม่ว่าจะเป็นทำงานไม่ได้ตามเงื่อนไข ความประพฤติไม่ดี ไม่มีระเบียบวินัย กลับไปกระทำผิดซ้ำ หรือที่หนักสุดคือ ก่อความเสียหายแก่ชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินของผู้ประกอบการ ตัวอย่างเช่น

1. เพิ่มการฝึกทักษะขั้นสูงให้แก่ผู้ต้องขังในสาขาวิชาหรือหลักสูตรที่ตลาดต้องการ เช่น การเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น หรือตรงกับความต้องการของพื้นที่ที่ผู้พ้นโทษอยู่อาศัย ในเบื้องต้นอาจเปิดโอกาสหรือจ้างผู้ประกอบการภาคเอกชนมาสอนงานให้แก่ผู้ต้องขังในเรือนจำ

2. หาผู้ค้ำประกันหรือผู้รับรอง อาจจะออกใบรับรองแก่สถานประกอบการภาคเอกชน ว่า ผู้พ้นโทษมีความประพฤติดี หรือมีระเบียบวินัยดี ตรงต่อเวลา เพื่อรับรองความประพฤติของผู้พ้นโทษเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปี หรือออกใบประกาศนียบัตรว่า ผู้พ้นโทษผ่านการฝึกวิชาชีพอะไรมาบ้าง จำนวนกี่ชั่วโมง มีความโดดเด่นด้านใด เพื่อยืนยันถึงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทำงานได้จริง

3. จัดกิจกรรมตลาดนัดแรงงาน โดยผู้ประกอบการภาคเอกชนออกบูธรับสมัครงาน ผู้พ้นโทษ จัดทำฐานข้อมูลและประวัติอย่างละเอียดของผู้พ้นโทษที่เป็นปัจจุบัน จำแนกเป็นหมวดหมู่ตามความสามารถ เพื่อให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนสามารถเข้ามาค้นหาแรงงานผู้พ้นโทษที่ตรงกับความต้องการได้สะดวก รวดเร็ว อาจจะมี Webboard หรือ Forum ให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนเข้าถึงการจ้างงานผู้พ้นโทษได้โดยง่ายยิ่งขึ้น

4. สนับสนุนงบประมาณให้กับสถานประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานผู้พ้นโทษ อาจเป็นลักษณะจ่ายเงินค่าจ้าง จ่ายเงินสมทบประกันสังคมในส่วนของนายจ้างเพิ่มเติม จ่ายเงินค่าเลี้ยงชีพ หรือจ่ายเงินอุดหนุนการฝึกอบรมแก่ลูกจ้างที่เป็นผู้พ้นโทษ

5. ยกย่องเชิดชูสถานประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานผู้พ้นโทษ เพื่อจะได้เป็นตัวอย่างให้แก่สถานประกอบการภาคเอกชนอื่นๆ หรืออาจพัฒนาเป็นระบบเครดิตการกู้เงินจากธนาคารของรัฐเพื่อการลงทุนเพิ่มเติมของสถานประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานผู้พ้นโทษ กล่าวคือ หากจ้างงานผู้พ้นโทษจำนวนมาก จะทำให้สถานประกอบการภาคเอกชนมีคะแนนเครดิตดี เพิ่มความน่าเชื่อถือ ทำให้สามารถกู้เงินได้วงเงินสูง ดอกเบี้ยต่ำ

6. จัดมาตรการเหมือนกรณีผู้พิการ เช่น ออกกฎหมายกำหนดอัตราส่วนการจ้างงานผู้พ้นโทษ ผู้ประกอบการภาคเอกชนที่มีลูกจ้าง 100 คน ต้องจ้างงานผู้พ้นโทษ 2 - 5 คน หากไม่สามารถจ้างงานผู้พ้นโทษได้ตามกำหนด ต้องนำส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อพัฒนาทักษะและวิชาชีพผู้พ้นโทษ หรือจัดหาสถานที่ให้ผู้พ้นโทษประกอบกิจการในสถานประกอบการก็ได้ เป็นต้น

7. กำหนดมาตรการลดหย่อนภาษีต่างๆ เช่น ค่าจ้างงานผู้พ้นโทษหรือค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมผู้พ้นโทษที่ได้จ้างงานมาลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคล เป็นต้น

8. เตรียมความพร้อมผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษ นอกจากการฝึกอบรมวิชาความรู้ต่างๆ ต้องฝึกฝนให้พวกเขาเคยชินกับสภาพแวดล้อมภายนอกเรือนจำ เน้นย้ำเรื่องระเบียบวินัยและความอดทน และขอความร่วมมือจากผู้ประกอบการภาคเอกชนในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีประพฤติและปฏิบัติตนแก่ผู้ต้องขังที่ใกล้พ้นโทษก่อนจะรับเข้าทำงาน ให้ความรู้เกี่ยวกับงานของ

สถานประกอบการนั้นๆ เพื่อจะได้ลดระยะเวลาการทำงานและเพิ่มผลงานให้สถานประกอบการมากยิ่งขึ้น

9. จัดการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ติดตาม ประเมินผล และออกเยี่ยมเยียนผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานผู้พิการเป็นระยะๆ อย่างใกล้ชิด เพื่อเป็นการป้องปรามไม่ให้ผู้พิการกลับไปกระทำความผิดซ้ำ อีกทั้งยังจะได้สอบถามข้อมูลจากผู้ประกอบการภาคเอกชนเพิ่มเติมหากมี ปัญหาหรือต้องการความช่วยเหลือเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการ

10. ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการกลับคืนสู่สังคมของผู้พิการและการจ้างงานผู้พิการ เพื่อให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนเกิดความมั่นใจและให้โอกาสแก่ผู้พิการ สร้างภาพลักษณ์และมุมมองที่ดีแก่ผู้เคยต้องโทษ เป็นการสร้างความไว้วางใจ ลดความอคติ และเกิดการยอมรับของสังคม

11. กำหนดมาตรการคุ้มครองความปลอดภัย โดยผู้พิการต้องรายงานตัวต่อหน่วยงานภาครัฐเป็นระยะๆ เช่น ทุก 3 เดือน หรือทุก 6 เดือน เหมือนกับกรณีแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

12. สร้างความเชื่อมั่นให้แก่สถานประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานผู้พิการเพิ่มขึ้น โดยการรับประกันการเกิดเหตุร้ายจากผู้พิการ อาจจะเป็นมาตรการชดเชยทางการเงิน หรือให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมาย

13. ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนจ้างงานผู้พิการแบบ Outsource รับจ้างผลิตอาหาร เทคโนโลยี ซึ่งลงทุนโดยผู้ประกอบการภาคเอกชนหรือสหกรณ์ เพื่อเป็นทางเลือกสำหรับผู้พิการที่จะประกอบอาชีพอิสระ

14. หน่วยงานภาครัฐควรพิจารณาจ้างงานผู้พิการในรูปแบบต่างๆ อาจจะเป็นข้าราชการหรือพนักงานราชการก็ได้ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้พิการได้ตระหนักถึงคุณค่าในตัวเอง และทำให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนได้เห็นถึงความสำคัญของการจ้างงานผู้พิการเพิ่มขึ้นด้วย พร้อมทั้งพิจารณาเรื่องการล้างประวัติการต้องโทษหรือนิติโทษกรรมแก่ผู้พิการ อาจจะเริ่มจากการตัดข้อกำหนดคุณสมบัติการจ้างงานของหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเกี่ยวกับประวัติการได้รับโทษทางอาญาหรือจำคุกมาก่อนออกไป

เมื่อพิจารณาเฉพาะมาตรการลดหย่อนภาษีเงินได้แก่ผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานผู้พิการภายใน 3 ปีแรกหลังพ้นโทษ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2566 อนุมัติหลักการร่างพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ ..) พ.ศ. โดยมีสาระสำคัญในการขยายระยะเวลามาตรการภาษีเพื่อสนับสนุนการจ้างงานผู้พิการจากเดิมที่สิ้นสุดเมื่อวันที่ 31 ธันวาคม 2564 ออกไปเป็นระยะเวลาอีก 4 ปี (รอบระยะเวลาบัญชีที่เริ่มในหรือหลังวันที่ 1 มกราคม 2565 แต่ไม่เกินวันที่ 31 ธันวาคม 2568) และยกเว้นภาษีเงินได้ให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลสำหรับเงินได้เป็นจำนวนร้อยละ 50 ของรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงานผู้พิการ พบว่า ผู้ประกอบการภาคเอกชนจำนวน 80 ราย ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับมาตรการดังกล่าว และอาจพิจารณารายการลดหย่อนอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น นำค่าใช้จ่ายต้นทุนวัตถุดิบมาหักลดหย่อนภาษีเงินได้ หรือลดหย่อนการจ่ายเงินสมทบประกันสังคมในส่วนของนายจ้าง เป็นต้น แต่บางรายกลับเห็นว่า มาตรการดังกล่าวเหมาะสำหรับผู้ประกอบการรายใหญ่ อาจจะไม่เป็นแรงจูงใจที่ดีหรือไม่ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนจ้างงานผู้พิการเพิ่มขึ้นหรือ

แพร่หลายในกลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชนที่เป็น “โรงงานสีขาว” อย่างไรก็ตาม สิ่งที่สำคัญมากกว่าคือปัจจัยเฉพาะตัวของผู้พันโทษเองที่จะดึงดูดให้ผู้ประกอบการภาค เอกชนจ้างงาน ไม่ว่าจะ เป็นทักษะ ความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ อุปนิสัยในการทำงาน และการแสดงออกที่ทำให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนเกิดความเชื่อมั่นว่า ผู้พันโทษจะเป็นคนดี ไม่หวนกลับไปกระทำความผิดซ้ำกับ “โอกาส” (Chance) ที่ผู้ประกอบการภาคเอกชนจะให้กับผู้ที่เคยกระทำผิดหรือพลาดพลั้งไปพร้อมกันนี้ ผู้ประกอบการภาคเอกชนยังเห็นว่า หน่วยงานภาครัฐควรมีหนังสือขอบคุณไปยังสถานประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานผู้พันโทษ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการช่วยเหลือและสร้างสรรค์สังคมที่น่าอยู่

สำหรับกรณีที่ภาครัฐจะกำหนดมาตรการประกันภัยความเสี่ยงจากการจ้างงานผู้พันโทษ โดยผู้ประกอบการภาคเอกชนจะได้รับค่าสินไหมทดแทนหากผู้พันโทษก่อให้เกิดความเสียหายในช่วง 6 เดือนแรกของการจ้างงาน จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้ประกอบการภาคเอกชน จำนวน 80 ราย พบว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับมาตรการดังกล่าว แต่ควรเพิ่มระยะเวลาการประกันภัยเป็นระหว่าง 6 เดือน – 2 ปี แตกต่างกันตามขนาดและประเภทของสถานประกอบการ อย่างไรก็ตาม แม้ว่ามาตรการนี้จะช่วยสร้างความมั่นใจ เพิ่มความสบายใจ และถือเป็นหลักประกันให้กับผู้ประกอบการภาคเอกชน โดยเฉพาะผู้ประกอบการภาคเอกชนรายใหม่ๆ ที่กำลังตัดสินใจจ้างงานผู้พันโทษ แต่ไม่คิดว่าจะช่วยเพิ่มอัตราการจ้างงานผู้พันโทษได้มากนัก ขณะเดียวกันผู้ประกอบการภาคเอกชนจำนวนหนึ่งเห็นว่า มาตรการประกันภัยเป็นการแก้ไขปัญหาก็ที่ปลายเหตุ ไม่จำเป็นต้องมีก็ได้ บางทีอาจเป็นการมุ่งเป้าเจาะจงเฉพาะกลุ่มผู้พันโทษมากเกินไป เพราะบุคคลทั่วไปที่มีโชผู้พันโทษ รวมถึงกลุ่มเปราะบางต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้พิการ ผู้สูงอายุ ล้วนแต่มีโอกาสก่อให้เกิดความเสียหายต่อสถานประกอบการได้ทั้งสิ้น ยิ่งไปกว่านั้นการกระทำดังกล่าวจะตอกย้ำให้เห็นถึงความไม่ไว้วางใจ การขาดความเชื่อมั่น ความหวาดระแวงผู้พันโทษ เพิ่มการเฝ้าระวังจากผู้ประกอบการและเพื่อนร่วมงานมากขึ้น นอกจากนี้ ความเสียหายที่เกิดขึ้นยังไม่สามารถระบุช่วงเวลาและขนาดความรุนแรงได้ หากภาครัฐจะกำหนดมาตรการประกันภัย ควรจะหารือรายละเอียดกับผู้ประกอบการภาคเอกชนเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับเงื่อนไขและกติกาการจ่ายค่าสินไหมทดแทนหากผู้พันโทษก่อให้เกิดความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินของผู้ประกอบการ อีกทั้งยังต้องระมัด ระวังการแสวงหาผลประโยชน์และเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนจากผู้ประกอบการ โดยการกลั่นแกล้งผู้พันโทษระหว่างจ้างงาน และต้องไม่เป็นการเพิ่มภาระให้แก่ผู้ประกอบการภาคเอกชนมากเกินไป ที่สำคัญสำหรับผู้ประกอบการภาคเอกชนหลายรายคือการค้าประกัน โดยบุคคล การมีหนังสือรับรองความประพฤติของผู้พันโทษจากเรือนจำ รวมถึงการติดตามพฤติกรรมของผู้พันโทษเป็นระยะๆ

การศึกษาภาวะการณ์จ้างงานผู้พันโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชน จำนวน 80 ราย จากทั้งภาคการผลิต ภาคการบริการ และภาคการค้า ทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดย่อม ครอบคลุมทั่วประเทศ ได้แสดงให้เห็นถึงลักษณะและเหตุผลประกอบการจ้างหรือไม่จ้างงานผู้พันโทษ รวมถึงกลุ่มเปราะบาง ได้แก่ แรงงานต่างด้าว ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และอื่นๆ อีกทั้งยังได้สะท้อนให้เห็นถึงเจตคติ เรือ้นใจ เหตุผลเชิงเปรียบเทียบของผู้ประกอบการภาคเอกชนต่อการจ้างงานผู้พันโทษ

พร้อมกับแนวคิดเกี่ยวกับมาตรการช่วยเหลือผู้พ้นโทษให้มีงานทำของภาครัฐ การฝึกอบรมและฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง ผนวกกับบทบาทของภาครัฐในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนจ้างงานผู้พ้นโทษเพิ่มขึ้น ซึ่งทั้งหมดนี้จะได้นำไปสู่การพิจารณาขององค์กรภาคเอกชนที่เป็นกลุ่มผลประโยชน์ (Interest Group) เช่น สมาคมธนาคารไทย สภาหอการค้าไทยแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นต้น ร่วมด้วยหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทและภารกิจเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพให้ผู้กระทำผิดภายหลังพ้นโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชนในลำดับต่อไป

บทที่ 4

การส่งเสริมการจ้างงานผู้พิการของกลุ่มผู้ประกอบการ ภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐ

เมื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาภาวะการณ์จ้างงานผู้พิการของผู้ประกอบการภาคเอกชน ในบทที่ 3 มาพิจารณารายละเอียด ก่อนจะพัฒนาสู่การกำหนดนโยบาย มาตรการสนับสนุนการจ้างงานผู้พิการของผู้ประกอบการภาคเอกชน พร้อมกับพิจารณารายละเอียดประกอบเพิ่มเติมจากองค์กรภาคเอกชนที่เป็นกลุ่มผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ (Economic Interest Group) เช่น สมาคมธนาคารไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นต้น ร่วมด้วย หน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทและภารกิจเกี่ยวข้อง ในที่นี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวคิดของผู้แทนองค์กรภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐในประเด็นภาวะการณ์จ้างงาน เจตคติ การยอมรับ และเงื่อนไขการจ้างงานผู้พิการ ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดของกลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชนหรือกลุ่มผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจต่อการจ้างงานผู้พิการ

กลุ่มผลประโยชน์คือการรวมตัวขึ้นพื้นฐานของปัจเจกชน มีเป้าหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์หรือการรักษาผลประโยชน์ อีกทั้งยังมีการแสดงบทบาทของกลุ่มในการพยายามเข้าถึง (Access) กระบวนการตัดสินใจของรัฐบาล ในที่นี้ David B. Truman ให้ความหมายของกลุ่มผลประโยชน์ว่า กลุ่มที่รวมเอาปัจเจกชนที่มีแนวคิดและเจตคติอย่างเดียวกันไว้ด้วยกัน โดยมีรูปแบบการจัดตั้งและกิจกรรมที่เป็นข้อเรียกร้องปรากฏต่อสังคม¹ สอดคล้องกับมนตรี เจริญวิทย์การให้ความหมายของกลุ่มผลประโยชน์ว่า เป็นการรวมกลุ่มหรือจัดตั้งกลุ่มของบุคคลในอาชีพต่างๆ เพื่อดำเนินการรักษาหรือแสวงหาผลประโยชน์ของกลุ่ม หรือเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางบางอย่างของกลุ่มผ่านสถาบันทางการเมืองและทางราชการ โดยพยายามมีอิทธิพลเหนือกระบวนการตัดสินใจหรือการวางนโยบายของสถาบันรัฐ²

¹ David B. Truman. *The Government Process : Political Interests and Public Opinion*. (New York : Alfred A. Knopf, 1971). P. 37.

² มนตรี เจริญวิทย์การ. “บทบาทของกลุ่มผลประโยชน์ที่มีต่อรัฐบาล ระบบราชการ ประชาชน และการพัฒนาประเทศ”. (เอกสารทางวิชาการ หมายเลข 23, คณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2528). หน้า 1.

ในการศึกษานี้ จะเน้นเฉพาะกลุ่มผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นกลุ่มผลประโยชน์ที่จัดตั้งในรูปของสมาคมอย่างเป็นทางการ (Associational Interest Group) กล่าวคือ มีการรวมตัวอย่างเป็นทางการและมีการจัดองค์การที่ถาวรขึ้นอย่างเป็นระเบียบแบบแผน เพื่อดำเนินการเรียกร้องผลประโยชน์เฉพาะของกลุ่ม ถือเป็นกลุ่มที่เป็นตัวแทนผลประโยชน์อย่างชัดเจนของกลุ่มชนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ ตัวอย่างเช่น สมาคมพ่อค้า/นักธุรกิจ สหภาพแรงงาน เป็นต้น กลุ่มผลประโยชน์ที่ว่านี้มักจะแสดงการเรียกร้องอย่างเปิดเผยและเป็นที่ยอมรับอย่างสูงจากสังคม มีบทบาทสำคัญและอาจเป็นแหล่งที่มาของนโยบายของรัฐบาลผ่านการดำเนินการต่างๆ เพื่อให้ผลประโยชน์ของกลุ่มเด่นชัดยิ่งขึ้น ได้รับความสนใจและยอมรับจากภาครัฐ โดยที่การดำเนินการนั้นมีหลากหลายรูปแบบ ได้แก่³

1. การล็อบบี้ (Lobbying) เป็นความพยายามของกลุ่มผลประโยชน์ที่จะมีอิทธิพลเหนือการตัดสินใจของผู้มีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การโน้มน้าวชักจูงด้วยการเจรจาต่อรอง หรือการมีหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นต้น
2. การสนับสนุนให้ผู้สมัครรับเลือกตั้งที่มีทัศนะไปในทางส่งเสริมผลประโยชน์ของกลุ่มได้รับการเลือกตั้ง จึงพบว่า บ่อยครั้งที่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแสดงท่าทีคล้ายจะสนับสนุนกฎหมายหรือนโยบายซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่กลุ่มผลประโยชน์ที่สนับสนุนตน เพื่อความมั่นใจว่าตนจะได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มผลประโยชน์นั้นๆ เช่นเคยในการสมัครรับเลือกตั้งคราวต่อไป
3. การมีอิทธิพลเหนือผู้กำหนดนโยบาย โดยการจัดหาข้อมูลต่างๆ ให้ จึงพบว่า กลุ่มผลประโยชน์ขนาดใหญ่มักจะมีหน่วยวิจัยทำการหาข้อมูลเรื่องที่ถูกกำหนดนโยบายอาจไม่มีอยู่ในมือเลย หรือมีไม่เพียงพอ และต้องอาศัยข้อมูลที่กลุ่มผลประโยชน์หามาให้เป็นฐานในการกำหนดนโยบาย
4. การสร้างมติดมหาชนเพื่อสนับสนุนข้อเสนอของกลุ่มผลประโยชน์ ด้วยการจัดพิมพ์เอกสารรูปแบบต่างๆ ออกแจกจ่าย ตลอดจนเสียค่าโฆษณาทางโทรทัศน์และวิทยุ
5. การสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มหรือบุคคลที่มีสถานภาพสูง โดยเฉพาะชนชั้นนำทางสังคม ผ่านการให้ความช่วยเหลือในการดำเนินงานต่างๆ

แต่สำหรับกลุ่มผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ (ภาคธุรกิจ) ในประเทศไทย พบว่า มักจะเลือกดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายๆ อย่างพร้อมกัน ดังนี้⁴

1. การทำหนังสือร้องเรียน เพื่อเสนอความต้องการไปยังกลไกของรัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
2. การแถลงข่าวทางสื่อมวลชน
3. การเข้าพบข้าราชการที่มีอำนาจตัดสินใจ

³ มนตรี เจนวิทย์การ. “สังคมวิทยาการเมือง : การศึกษารัฐศาสตร์แนวกลุ่ม”, ใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. หลักและวิธีการศึกษาทางรัฐศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 11, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2539). หน้า 549 – 551.

⁴ เอนก เหล่าธรรมทัศน์. มองเศรษฐกิจการเมืองไทยผ่านการเคลื่อนไหวของสมาคมธุรกิจ. แปลโดย สายทิพย์ สุคติพันธ์. (กรุงเทพฯ : คบไฟ, 2539). หน้า 119 – 156.

4. การจัดสัมมนาทางวิชาการ
5. การทำวิจัยข้อมูลมาสนับสนุนข้อเรียกร้อง
6. การส่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้หน่วยงานภาครัฐพิจารณา
7. การคัดค้านและประท้วง หากวิธีการแบบสันติใช้ไม่ได้ผล

จากการศึกษาแนวคิดของผู้แทนกลุ่มผู้ประกอบการค้าภาคเอกชนหรือกลุ่มผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ จำนวน 5 ราย เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพให้ผู้กระทำผิดภายหลังพ้นโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชน ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2566 ประกอบด้วย

1. ผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย และผู้แทนจากหอการค้าจังหวัดตาก ซึ่งพระราชบัญญัติหอการค้า พ.ศ. 2509 ระบุหน้าที่ที่สำคัญคือ ส่งเสริมการค้า การบริการ การประกอบวิชาชีพอิสระ อุตสาหกรรม เกษตรกรรม การเงินหรือเศรษฐกิจโดยทั่วไป เช่น รวบรวมสถิติ เผยแพร่ข่าวสารการค้า วิจัยเกี่ยวกับการค้าและการเศรษฐกิจ เป็นต้น รับผิดชอบต่อและให้คำแนะนำแก่สมาชิกเกี่ยวกับการค้า การบริการ การประกอบวิชาชีพอิสระ อุตสาหกรรม เกษตรกรรม การเงินหรือเศรษฐกิจ และช่วยอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการดำเนินธุรกิจของสมาชิก ให้คำปรึกษาและเสนอข้อแนะนำแก่รัฐบาลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และประสานงานในทางการค้าระหว่างผู้ประกอบการค้ากับทางราชการ⁵

2. ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมจังหวัดสตูล ซึ่งพระราชบัญญัติสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2530 ระบุวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ เป็นตัวแทนของผู้ประกอบอุตสาหกรรมภาคเอกชนในการประสานนโยบายและดำเนินงานระหว่างเอกชนกับรัฐ ส่งเสริมและพัฒนาการประกอบอุตสาหกรรม ศึกษาและหาทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการประกอบอุตสาหกรรมและกิจการที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา วิจัย วิเคราะห์ ทดสอบ ทดลอง อบรม เผยแพร่วิชาการและเทคโนโลยีเกี่ยวกับอุตสาหกรรมให้แก่สมาชิก ให้คำปรึกษาและเสนอข้อแนะนำแก่รัฐบาลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจด้านอุตสาหกรรมของประเทศ ส่งเสริมนักอุตสาหกรรมและเป็นแหล่งกลางสำหรับนักอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อวงการอุตสาหกรรม⁶

3. ผู้แทนสมาคมธนาคารไทย ซึ่งจดทะเบียนจัดตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2510 มีวัตถุประสงค์หลักคือ มุ่งเน้นการสร้างความพร้อมและความร่วมมือระหว่างธนาคารสมาชิกด้วยกันทางด้านการเงินการธนาคาร ให้ความร่วมมือและประสานงานกับภาครัฐบาลและองค์กรเศรษฐกิจหลักของภาค เอกชน ในการพัฒนาเศรษฐกิจการเงินของประเทศให้เจริญและก้าวหน้ายิ่งขึ้น และสนับสนุนนโยบายของรัฐที่มุ่งเน้นการเปิดเสรีทางการเงิน โดยมีเป้าหมายที่จะส่งเสริมให้ประเทศไทยพัฒนาเป็นศูนย์กลางทางการเงินในภูมิภาคอาเซียนในอนาคต นอกจากนี้ สมาคมธนาคารไทยได้ร่วมมือกับหอการค้าและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย และสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยจัดตั้งคณะกรรมการร่วมภาคเอกชน 3 สถาบัน (กกร.) เพื่อเป็นศูนย์รวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นเอกภาพของ

⁵ มาตรา 28 พระราชบัญญัติหอการค้า พ.ศ. 2509.

⁶ มาตรา 6 พระราชบัญญัติสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2530.

ภาคธุรกิจเอกชนเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาทางการค้าและเศรษฐกิจ นำเสนอต่อคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชนเพื่อแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ (กรอ.) หรือเสนอต่อหน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบเกี่ยวกับปัญหานั้นๆ โดยตรง เพื่อประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจหรือกำหนดเป็นนโยบายหรือมาตรการในการแก้ปัญหาเศรษฐกิจของชาติ⁷

4. ผู้แทนสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป ซึ่งก่อตั้งเมื่อทศวรรษที่ 1970 เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารในประเทศไทย และเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภาครัฐ เช่น กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ เป็นต้น มีบทบาทในการสนับสนุนและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดกฎระเบียบและมาตรฐานผลิตภัณฑ์อาหารทั้งที่จำหน่ายในประเทศและต่างประเทศ การสนับสนุนและช่วยเหลือสมาชิกเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ รวมถึงการนำเสนอข้อมูลและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับหน่วยงานภาครัฐในการเจรจากับประเทศผู้นำเข้าด้านกฎระเบียบ มาตรฐาน และมาตรการกีดกันทางการค้าต่างๆ⁸

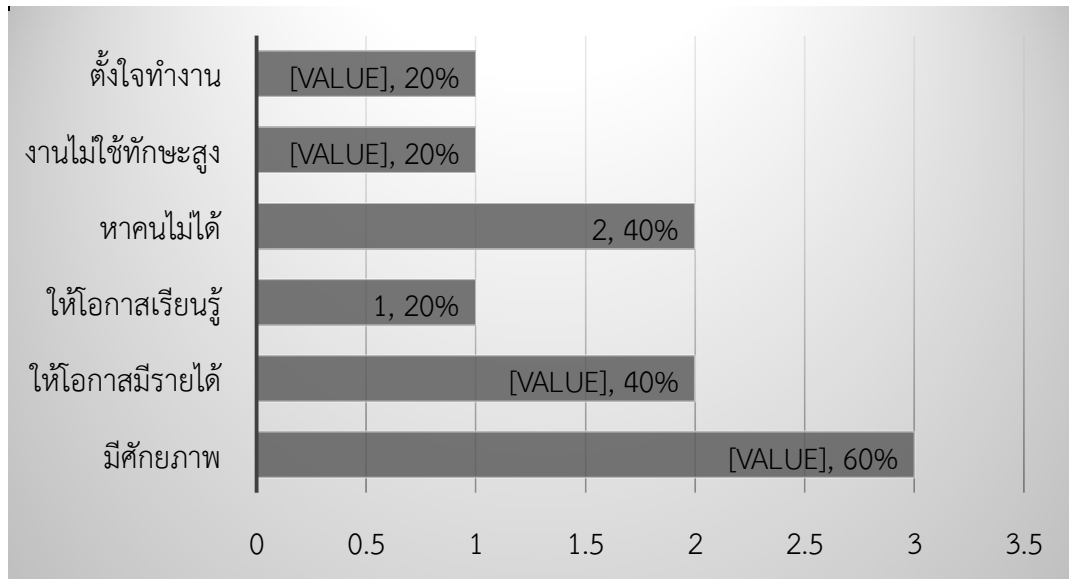
ผลการศึกษาเจตคติของกลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชนเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการ ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายทางตรง (Direct Target) และการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนราษฎรหรือกลุ่มชาติพันธุ์ เด็กและเยาวชน และอื่นๆ เช่น ผู้ถูกคุมประพฤติ ผู้ต้องขัง ผู้เข้ารับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพ ผู้เคยถูกดำเนินคดี เป็นต้น ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายทางอ้อม (Indirect Target) พบว่า มีเหตุผลไม่แตกต่างจากผู้ประกอบการภาค เอกชนทั่วไป โดยมีเหตุผลประกอบการจ้างผสมผสานกัน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. เป็นผู้มีความสามารถทำงานได้ จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.00
 2. ให้โอกาสพวกเขามีรายได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.00
 3. หากคนมาทำงานไม่ได้ จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.00
 4. ให้โอกาสพวกเขาได้เรียนรู้ หาประสบการณ์ จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.00
 5. งานที่ไม่ต้องใช้ทักษะสูง จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.00
 6. ตั้งใจทำงานมากกว่าคนทั่วไป จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.00
- รายละเอียดปรากฏตามภาพที่ 4 – 1 ดังนี้

⁷ สมาคมธนาคารไทย. “ประวัติความเป็นมา”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.tba.or.th/about-us/history/>, 2566.

⁸ สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป. “Milestone”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.thaifood.org/main/about-us/milestone>, 2566.

แผนภาพที่ 4 – 1 เหตุผลของกลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานกลุ่มเป้าหมาย

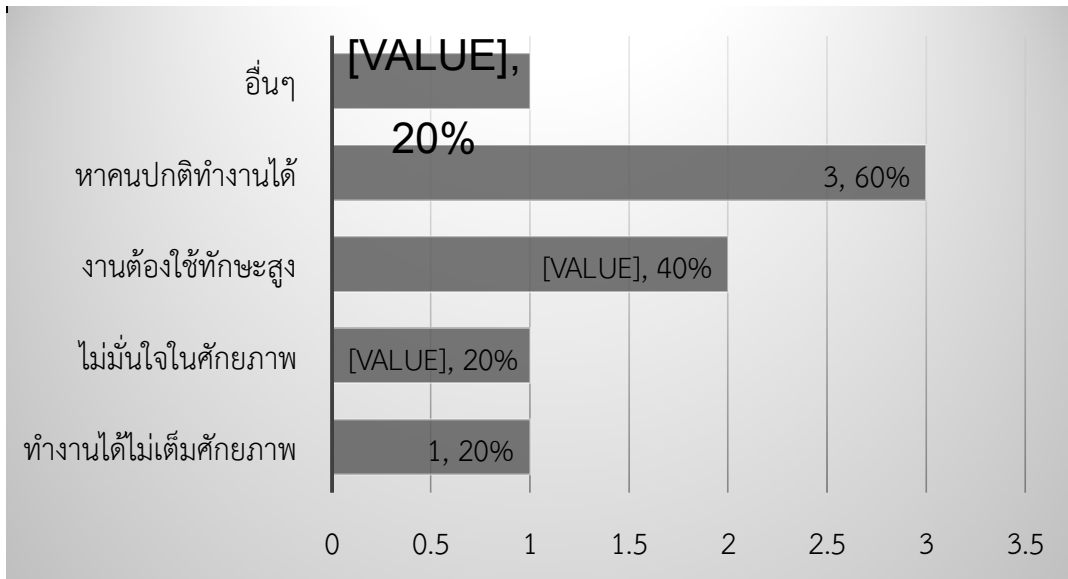


ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, 2566

พร้อมกันนี้ กลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชนได้ระบุถึงเหตุผลที่ไม่จ้างงานกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวผสมผสานกัน และไม่แตกต่างจากผู้ประกอบการภาคเอกชนทั่วไป เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. สามารถหาคนปกติทั่วไปมาทำงานได้ จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.00
 2. งานที่ต้องใช้ทักษะสูง จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.00
 3. ทำงานได้ไม่เต็มศักยภาพ ไม่คุ้มกับค่าจ้าง จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.00
 4. ไม่มั่นใจในศักยภาพ คิดว่าทำงานไม่ได้ จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.00
 5. อื่นๆ ได้แก่ สังคมขาดความเข้าใจรวมกับเกี่ยวกับการยอมรับผู้กระทำผิดภายหลังพ้นโทษ เป็นต้น จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.00
- รายละเอียดปรากฏตามภาพที่ 4 – 2 ดังนี้

แผนภาพที่ 4 – 2 เหตุผลของกลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชนที่ไม่จ้างงานกลุ่มเป้าหมาย



ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, 2566

มีข้อสังเกตว่า การจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชนกับผู้ประกอบการภาคเอกชนทั่วไปมีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย โดยผู้ประกอบการภาคเอกชนทั่วไปจะพิจารณาจ้างงานกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวด้วยเหตุผลลำดับแรกคือ การให้โอกาสพวกเขาที่มีรายได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว ตามมาด้วยการให้โอกาสพวกเขาได้เรียนรู้ หาประสบการณ์ อาจจะสามารถได้ว่า เน้นการให้โอกาสแก่บุคคลมากกว่าศักยภาพการทำงานของคุณ ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐจึงควรพิจารณาถึงมาตรการรณรงค์เรื่องการให้โอกาสทางสังคมแก่ผู้พ้นโทษ ควบคู่กับการพัฒนาทักษะ ศักยภาพของผู้ต้องขัง ทำให้เมื่อพ้นโทษแล้วจะเป็นผู้ที่มีความรู้ ความพร้อมในทุกๆ ด้านสามารถทำงานได้อย่างมืออาชีพ

ทั้งนี้ กลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชนยังเห็นสอดคล้องกับผู้ประกอบการภาคเอกชนทั่วไปว่า ผู้พ้นโทษมีหลากหลายประเภท มีพฤติกรรมเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ผนวกกับโอกาสที่จะหวนกลับไปกระทำผิดซ้ำแตกต่างกัน จึงจำแนกผู้พ้นโทษเป็น 2 กลุ่มเช่นเดียวกัน ดังนี้

1. กลุ่มผู้พ้นโทษที่กลับตัวกลับใจ ปรับเปลี่ยนความประพฤติใหม่ เพื่อจะได้ไม่กลับไปกระทำผิดอีก กลุ่มนี้น่าจะให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมให้มีงานทำ

2. กลุ่มผู้พ้นโทษที่ทำผิดซ้ำซากด้วยอุปนิสัย ไม่มีhiriโอตตีปะะ ดังนั้น เมื่อไม่มีช่องทางหาเงินและไม่ได้รับโอกาส อาจจะมีหวนกลับไปกระทำผิดซ้ำได้ กลุ่มนี้ถือเป็นปัญหาใหญ่ของสังคม

อย่างไรก็ตาม กลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชนเห็นว่า ด้วยสัญญาตามกฎหมายการป้องกันตัวและเพื่อลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น ผู้ประกอบการภาคเอกชนจึงมีแนวโน้มจะหลีกเลี่ยงการจ้างงานบุคคลที่มีประวัติกระทำผิด พร้อมกับเห็นว่า หากสาเหตุการกระทำผิดซ้ำคือเรื่องยาเสพติดหรือการทำให้ร้ายร่างกาย น่าจะเป็นเพราะพฤติกรรมส่วนตัวของผู้พ้นโทษรายนั้น แต่หากเป็นการลักขโมย จี้ ปล้น ก็อาจจะเป็นไปได้ว่าเกิดจากปัญหาทางเศรษฐกิจ หางานที่สุจริตทำไม่ได้ ไม่มีรายได้หาเลี้ยง

ตนเองและครอบครัว เพื่อแก้ไขปัญหาการกระทำผิดซ้ำได้ดียิ่งขึ้นจึงต้องหาสาเหตุที่ทำให้ผู้พ้นโทษไม่มีงานทำ เช่น ไม่มีงานที่ผู้พ้นโทษสามารถทำได้ ผู้พ้นโทษไม่มีความรู้ความสามารถ หรือผู้ประกอบการภาคเอกชนไม่จ้างงานผู้พ้นโทษ เป็นปัญหาเกี่ยวกับ supply ≠ demand เป็นต้น

สำหรับเงื่อนไขการจ้างงานผู้พ้นโทษที่นอกเหนือจากคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของบุคคล เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์การทำงาน บุคลิกภาพ ท่าที การแสดงออก เจตคติ เป็นต้น กลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชนจะให้ความสำคัญกับ

1. ความเป็นบุคคลใกล้ชิด รู้จักคุ้นเคย หรือรู้จักครอบครัวของผู้พ้นโทษเป็นอย่างดี เล็งเห็นพฤติกรรมหรือนิสัยที่แท้จริงมาตลอด
2. มีความเชื่อว่า การกระทำผิดที่ผ่านมาของผู้พ้นโทษเป็นความผิดที่ไม่ร้ายแรง หรือเกิดจากความผิดพลาด ไม่มีเจตนาหรือไม่ตั้งใจกระทำผิด โดยพิจารณาจากประเภทและความรุนแรงของคดี
3. มีผู้ปกครองหรือญาติของผู้พ้นโทษรับรู้ คอยให้ความช่วยเหลือ ดูแล ตักเตือน และควบคุมความประพฤติ
4. ความตั้งใจกลับตัวเป็นคนดี พฤติกรรมหลังพ้นคดี ประวัติเกี่ยวกับสุขภาพจิตของผู้พ้นโทษ

โดยมีข้อสังเกตเพิ่มเติมจากผู้แทนสมาคมธนาคารไทยว่า เนื่องจากภาคการเงินการธนาคารมีความเกี่ยวข้องกับเงินของประชาชน ดังนั้น ความซื่อสัตย์ นิสัย และประวัติด้านคดีจึงเป็นปัจจัยสำคัญมากที่ต้องคำนึงถึงเมื่อจะพิจารณาจ้างงานผู้พ้นโทษ

ในนี้สามารถสรุปได้ว่า กลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชนจะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างผู้ว่าจ้างกับผู้รับจ้างเป็นพิเศษ เน้นให้ครอบครัวผู้ปกครอง หรือญาติคอยดูแลพฤติกรรมของผู้พ้นโทษ ดังนั้น โอกาสที่ผู้พ้นโทษจะได้รับการจ้างงานจากผู้ประกอบการภาคเอกชนที่ไม่ได้รู้จักมักคุ้นกันมาก่อนอาจจะมีไม่มากนัก แต่สำหรับผู้ประกอบการภาคเอกชนทั่วไปกลับต้องการเพียงแค่นำเชื่อถือคำประกัน ทำให้โอกาสการทำงานของผู้พ้นโทษน่าจะเปิดกว้างมากกว่า ทั้งหมดนี้จึงเป็นประเด็นที่หน่วยงานภาครัฐจะต้องนำมาพัฒนาและกำหนดมาตรการคำประกันการจ้างงานผู้พ้นโทษ หรือปรับปรุงมาตรการสร้างความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานผู้พ้นโทษต่อไป

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบการจ้างแรงงานต่างด้าวกับการจ้างงานผู้พ้นโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชน พบว่า กลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชนบางรายไม่เห็นถึงความแตกต่างระหว่างการจ้างแรงงานต่างด้าวกับการจ้างงานผู้พ้นโทษมากนัก แต่สาเหตุที่ทำให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนไม่ค่อยยอมรับการจ้างงานผู้พ้นโทษ ส่วนหนึ่งเกิดจากการเผยแพร่ ภาพลักษณ์ของผู้พ้นโทษที่กระทำผิดซ้ำมากกว่าผู้พ้นโทษที่กลับตัวกลับใจเป็นคนดีได้ นำไปสู่ปัญหาการยอมรับของสังคมต่อผู้พ้นโทษ โดยเฉพาะเพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใช้บริการ ลูกค้า เป็นต้น จึงควรพัฒนารูปแบบการสื่อสารเกี่ยวกับผู้พ้นโทษเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคมเพิ่มมากขึ้น อาจจะต้องนำเสนอภาพลักษณ์ของผู้พ้นโทษที่เป็นบุคคลต้นแบบหรือบุคคลตัวอย่าง (Role Model) บ้าง อย่างไรก็ตาม กลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชนบางรายระบุว่า จุดเด่นของแรงงานต่างด้าวที่นอกเหนือจากค่าจ้างต่ำ และไม่เคยมีประวัติอาชญากรรมมาก่อนแล้ว อาจจะต้องเข้าใจบริบทของแรงงานต่างด้าว

คือ พวกเขามาจากพื้นที่ที่ไม่มีงานทำหรือหางานทำยาก จึงมีความมุ่งมั่นในการทำงานหาเลี้ยงชีพด้วยความตั้งใจ ไม่ค่อยเลือกงาน และระมัดระวังการกระทำผิด เพราะห่างจากบ้านเกิดเมืองนอน ไม่มีญาติพี่น้อง พวกเขามีความหวังถึงอนาคตที่ดีขึ้นจากการทำงานหนักในเมืองไทยเป็นระยะเวลาสั้นๆ 5 - 10 ปี ทุกคนมีความคิดถึงบ้านและพ่อแม่ที่รออยู่ หวังว่าพอเก็บเงินและสร้างฐานะได้ จะกลับไปเริ่มต้นประกอบธุรกิจเล็กๆ ที่ประเทศบ้านเกิด อยู่ร่วมกับพ่อแม่ที่แก่เฒ่า ยิ่งไปกว่านั้น พวกเขาจะมีความเชื่อและเคร่งครัดในพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือมาก ทำให้เชื่อได้ว่า พวกเขาจะมีความละเอียดต่อการทำบาป ตรงข้ามกับผู้พันโทฯ เมื่อกลับไปอยู่สังคมเดิมที่เคยมีปัญหา ผนวกกับความเชื่อว่าการกระทำผิดซ้ำเป็นเรื่องที่ไม่แปลก ทำให้ความเกรงกลัวต่อการกระทำผิดมีน้อยกว่า

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นพบว่า ทั้งกลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชนและผู้ประกอบการภาคเอกชนทั่วไปพร้อมเพรียงกันเสนอให้ภาครัฐพิจารณามาตรการรณรงค์และสื่อสารภาพลักษณ์ที่ดีของผู้พันโทฯ ซึ่งได้ปรับปรุงแก้ไขตนเองเป็นคนดีแล้ว ทำให้สังคมเกิดความเข้าใจ ให้อภัย ให้ออกสื่อกว่าที่เคยมักว่าพลาด และร่วมกันสนับสนุนการคืนคนดีสู่สังคม

นอกจากนี้ กลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชนส่วนมากยังเห็นด้วยและสนับสนุนมาตรการช่วยเหลือผู้พันโทฯ ให้มีงานทำของกรมราชทัณฑ์ โดยการจัดตั้งศูนย์ CARE (Center for Assistance to Reintegration and Employment) ณ เรือนจำทั่วประเทศ จัดทำฐานข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่ประสงค์จะจ้างงานผู้พันโทฯ เพื่อจับคู่จัดหางานให้แก่ผู้พันโทฯ (Matching) ว่า อย่างไรก็ดีทำให้ผู้พันโทฯ เห็นโอกาสในการทำงานกับผู้ประกอบการภาคเอกชน แทนที่จะให้ต่างคนออกไปเผชิญและเสาะหาโอกาสกันเอง แต่ควรเพิ่มเติมการรับรองพฤติกรรมของผู้พันโทฯ โดยหน่วยงานภาครัฐ ประกอบกับสิทธิประโยชน์ของผู้ประกอบการภาคเอกชนที่เข้าร่วมโครงการของศูนย์ CARE ด้วย อย่างไรก็ตาม กรมราชทัณฑ์ควรเน้นการฝึกอาชีพ พวกรงานฝีมือต่างๆ เพื่อเพิ่มโอกาสการประกอบอาชีพของผู้ต้องขังภายหลังพ้นโทษ ในลักษณะการรับจ้างผลิตหรือประกอบกิจการเอง จะเป็นการแก้ไขปัญหาระยะยาวที่ดีกว่า สอดคล้องกับการดำเนินการของกรมราชทัณฑ์ในปัจจุบันที่กำหนดให้ผู้ต้องขังในเรือนจำได้รับการศึกษาตั้งแต่ขั้นพื้นฐานจนถึงระดับปริญญาตรี และการฝึกอบรม ฝึกฝนวิชาชีพต่างๆ เช่น ทำอาหาร เบเกอรี่ ตัดเย็บ งานฝีมือ ช่างเฟอร์นิเจอร์ ช่างคอมพิวเตอร์ ช่างยนต์ เป็นต้น เพื่อจะได้มีความรู้ ทักษะสำหรับนำไปประกอบอาชีพเมื่อพ้นโทษแล้ว โดยกลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชนเห็นตรงกันว่า กรมราชทัณฑ์ควรเน้นการฝึกฝนวิชาชีพอิสระและวิชาชีพช่าง เช่น ช่างซ่อมบำรุงเครื่องจักรในโรงงาน ช่างไฟฟ้า ช่างประปา หรือการพัฒนานวัตกรรมอาหาร (Food Innovation)⁹ เป็นต้น ขณะเดียวกัน กรมราชทัณฑ์ควรเพิ่มการอบรมเพื่อปรับเจตคติ

⁹ นวัตกรรมอาหาร คือ การสร้างสรรค์หรือพัฒนาปรับปรุงผลิตภัณฑ์อาหารให้อยู่ในรูปแบบใหม่ที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคมากขึ้น ทั้งนี้ นวัตกรรมที่เกิดขึ้นอาจจะอยู่ในรูปแบบของผลิตภัณฑ์ การบริการ และรูปแบบธุรกิจใหม่ อ้างถึงในคณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. “หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมอาหารและธุรกิจ หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2562”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.ai.swu.ac.th/sites/default/files/2021-08สาขาวิชานวัตกรรมอาหารและธุรกิจ-short%20version.pdf> เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2566.

ความคิด และเสริมเรื่องธรรมะ การปฏิบัติธรรม ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจหรือความคิดให้มากขึ้น เพื่อจะได้ลดการกระทำผิดซ้ำ

มีข้อสังเกตประเด็นที่กลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชนและผู้ประกอบการภาคเอกชนทั่วไปต่างเห็นพ้องต้องกันคือ การจัดตั้งศูนย์ CARE ที่มาพร้อมกับการรับรองความประพฤติของผู้ปันโทษโดยหน่วยงานภาครัฐ เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ประกอบการภาคเอกชนในการจ้างงานผู้ปันโทษด้วย

พร้อมกันนี้ กลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชนยังได้เสนอมาตรการสำหรับภาครัฐนำไปปฏิบัติเพื่อส่งเสริมหรือจูงใจให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนจ้างงานผู้ปันโทษเพิ่มขึ้น ตัวอย่างเช่น ให้สิทธิพิเศษทางภาษีแก่ผู้ประกอบการภาคเอกชนเพิ่มขึ้นหากมีการจ้างงานผู้ปันโทษให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนจ่ายประกันสังคมแก่ลูกจ้างที่เป็นผู้ปันโทษในอัตราพิเศษ¹⁰ ซึ่งมุ่งตอบสนองประโยชน์ของผู้ประกอบการภาคเอกชนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ กลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชนบางรายเสนอให้ภาครัฐดำเนินการปรับภาพลักษณ์ผู้ต้องขังให้เป็นเชิงบวก นำผู้ต้องขังมาทำงานสาธารณประโยชน์ ฝึกให้เป็นคนมีจิตสาธารณะ จิตแห่งการให้ จิตใจดี เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม เพื่อให้ภาพลักษณ์ของผู้ต้องขังหรือผู้ปันโทษดีขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนเกิดความมั่นใจและเพิ่มการจ้างงานผู้ปันโทษมากขึ้น อีกทั้งยังได้เสนอตนที่จะประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐในการนำผู้ต้องขังหรือผู้ปันโทษเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)¹¹ ของ

¹⁰ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดให้นายจ้างต้องส่งเงินสมทบในอัตราร้อยละ 5 คิดจากฐานของเงินค่าจ้างขั้นต่ำตั้งแต่ 1,650 บาท แต่ไม่เกิน 15,000 บาท หรือขั้นต่ำ 83 บาท/เดือน และสูงสุดไม่เกิน 750 บาท/เดือน อ้างถึงใน “ปรับเงินสมทบ ม.33-39-40 จ่ายเต็มตั้งแต่ ม.ค. 2566 เป็นต้นไป”. ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. วันที่ 30 มกราคม 2566. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.prachachat.net/csr-hr/news-1169078> เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2566.

¹¹ กิจกรรมเพื่อสังคม (CSR) เป็นแนวคิดในการดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กรที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม ด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรหรือจากภายนอกองค์กร เพื่อทำให้สังคมอยู่อย่างมีความสุข สามารถแบ่งออกเป็น 7 ชนิด คือ 1. การส่งเสริมประเด็นสังคม (Cause Promotion) เช่น การจัดหาเงินทุน การระดมทุน การบริจาคทรัพยากร การส่งอาสาสมัคร เพื่อทำกิจกรรมต่างๆ เป็นต้น 2. การตลาดที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสังคม (Cause-Related Marketing) การบริจาครายได้ส่วนหนึ่งจากการขายสินค้าหรือบริการ เพื่อนำไปสมทบทุนหรือบริจาคให้กับหน่วยงานการกุศลหรือมูลนิธิต่างๆ 3. การตลาดเพื่อแก้ปัญหาสังคม (Corporate Social Marketing) การรณรงค์หรือสนับสนุนการสร้างความตระหนักรู้ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมในด้านต่างๆ อาทิ ด้านสาธารณสุข ด้านความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม 4. การบริจาคเพื่อการกุศล (Corporate Philanthropy) การบริจาคปัจจัยหรือสิ่งของเพื่อช่วยเหลือปัญหาสังคม 5. การอาสาช่วยเหลือชุมชน (Community Volunteering) การจูงใจให้พนักงานขององค์กรสละเวลาเพื่อช่วยเหลือกิจกรรมทางสังคม โดยองค์กรอาจทำกิจกรรมด้วยตัวเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ 6. การประกอบธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคม (Socially Responsible Business Practices) การดำเนินธุรกิจที่หลีกเลี่ยงปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นกับสังคม ตั้งแต่กระบวนการผลิตสินค้า

ผู้ประกอบการภาคเอกชนบ่อยๆ จนสังเกตเห็นพฤติกรรม สนับสนุนกันมากขึ้น ต่อยอดไปสู่การพิจารณาปรับผู้ต้องขังหลังพ้นโทษหรือผู้พ้นโทษเข้าทำงานต่อไป โดยองค์กรที่ตนเองเป็นผู้แทนจะสามารถเป็นสื่อกลางและช่วยประสานงานด้าน CSR ต่างๆ ของผู้ประกอบการภาคเอกชนได้ หรืออาจจะประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐในลักษณะการจัดตั้งศูนย์บริการต่างๆ เช่น ช่อมแซมไฟฟ้า ประปา เป็นต้น ในพื้นที่ของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้ผู้ต้องขังที่ใกล้พ้นโทษหรือผู้พ้นโทษที่หน่วยงานภาครัฐรับรองความประพฤติสามารถรับงานบริการผ่านระบบ Application ได้

ในที่นี่มีข้อสังเกตว่า ทั้งกลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชนและผู้ประกอบการภาคเอกชนทั่วไป ต่างเน้นถึงสิทธิประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับอย่างเป็นรูปธรรมในการจูงใจให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนจ้างงานผู้พ้นโทษเพิ่มขึ้น ตัวอย่างเช่น การลดหย่อนภาษี การลดหย่อนเงินสมทบประกันสังคม ในส่วนของนายจ้าง และเน้นมากๆ ถึงการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีหรือภาพลักษณ์เชิงบวกต่อการกลับคืนสู่สังคมของผู้พ้นโทษ ซึ่งจะทำให้สังคม รวมถึงผู้ประกอบการภาคเอกชนเกิดความมั่นใจ ความไว้วางใจ ลดอคติต่อผู้พ้นโทษลงได้

สำหรับมาตรการลดหย่อนภาษีเงินได้แก่ผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานผู้พ้นโทษ ภายใน 3 ปีแรกหลังพ้นโทษ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2566 อนุมัติหลักการร่างพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ ..) พ.ศ. โดยมีสาระสำคัญคือ การขยายระยะเวลามาตรการภาษีเพื่อสนับสนุนการจ้างงานผู้พ้นโทษจากเดิมที่สิ้นสุดเมื่อวันที่ 31 ธันวาคม 2564 ออกไปเป็นระยะเวลาอีก 4 ปี (รอบระยะเวลาบัญชีที่เริ่มในหรือหลังวันที่ 1 มกราคม 2565 แต่ไม่เกินวันที่ 31 ธันวาคม 2568) และยกเว้นภาษีเงินได้ให้แก่บริษัท หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลสำหรับเงินได้เป็นจำนวนร้อยละ 50 ของรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงานผู้พ้นโทษ พบว่า กลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชนส่วนใหญ่มีท่าทีเห็นด้วยกับมาตรการดังกล่าว แม้ว่าจะทำให้ภาครัฐต้องสูญเสียโอกาสจากภาษีเงินได้ก็ตาม แต่ยังคงไม่แน่ใจว่า อัตราการลดหย่อนภาษีและเงื่อนไขประกอบต่างๆ จะเหมาะสมมากน้อยเพียงใด คงจะขึ้นอยู่กับความสมัครใจของผู้ประกอบการภาคเอกชนมากกว่า เพราะทางผู้ประกอบการภาคเอกชนจะต้องพิจารณาปัจจัยอื่นๆ ประกอบการจ้างงานผู้พ้นโทษอีกด้วย เช่น ประสิทธิภาพผิด พฤติกรรม เจตคติว่าตรงความต้องการหรือสามารถให้โอกาสได้เพียงใด ตรงกับนโยบายบริษัทหรือไม่ เป็นต้น

การเลือกใช้วัตถุดิบต่างๆ จะเน้นที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ 7. การพัฒนาและส่งมอบผลิตภัณฑ์หรือบริการตามกำลังซื้อของคนในระดับฐานราก (Developing and Delivering Affordable Products and Services) การผลิตและจำหน่ายสินค้าหรือบริการสู่ตลาดในราคาที่ไม่แพง เหมาะกับกำลังซื้อของผู้บริโภคในระดับฐานราก อ้างถึงในปริทัศน์ นกุลสมปรารถนา. “รู้จักประเภทของกิจกรรมเพื่อสังคม (CSR)”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.popticles.com/branding/types-of-csr/> เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2566.

ในส่วนข้อเสนอว่า หากภาครัฐจะกำหนดมาตรการประกันภัยความเสี่ยงจากการจ้างงานผู้พันโทษ โดยผู้ประกอบการภาคเอกชนจะได้รับค่าสินไหมทดแทนหากผู้พันโทษก่อให้เกิดความเสียหายในช่วง 6 เดือนแรกของการจ้างงาน พบว่า กลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชนส่วนใหญ่มีท่าทีเห็นด้วย แต่มีข้อสังเกตว่า ระยะเวลาการรับประกันอาจจะสั้นเกินไป ไม่สามารถจูงใจผู้ประกอบการภาคเอกชนได้เท่าที่ควร เพราะในช่วง 6 เดือนแรก ผู้พันโทษยังไม่คุ้นเคยหรือเกิดความกดดันในงาน อาจต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานให้เหมาะสม แต่หากพิจารณาจากจำนวนปีที่ผู้พันโทษได้ผ่านการฝึกอบรมจากหน่วยฝึกวิชาชีพต่างๆ อีกทั้งยังได้รับการยืนยันว่าไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงเป็นผู้มีพฤติกรรมดี การรับประกันเพียง 6 เดือนก็อาจจะเป็นไปได้

กล่าวโดยสรุปสำหรับทั้ง 2 ประเด็นคือ การลดหย่อนภาษีและการประกันภัยจากการจ้างงานผู้พันโทษ สอดคล้องกับข้อเสนอของทั้งกลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชนและผู้ประกอบการภาคเอกชนทั่วไป เนื่องจากเป็นสิทธิประโยชน์ที่จับต้องได้อย่างชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานผู้พันโทษ โดยการลดหย่อนภาษีเป็นเรื่องที่ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน แต่สำหรับการประกันภัยซึ่งเป็นเรื่องใหม่ อาจจะต้องมีการหารือในรายละเอียดร่วมกับระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนในประเด็นระยะเวลา ความคุ้มครอง และสินไหมทดแทนที่เหมาะสมต่อไป

แนวคิดของหน่วยงานภาครัฐต่อการจ้างงานผู้พันโทษ

ในส่วนการศึกษาแนวคิดของผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องกับ การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบายด้านกระบวนการยุติธรรมทางอาญา การส่งเสริมอาชีพ การมีงานทำ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แรงงาน และสวัสดิการสังคม การเสริมสร้างศักยภาพผู้ต้องขังก่อนปล่อยพ้นจากเรือนจำและผู้พันโทษ ตลอดจนการอนุมัติ อนุญาต และกำหนดเงื่อนไขต่างๆ เพื่อสนับสนุนการจ้างงานผู้พันโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชนทั้งทางตรงและทางอ้อม จำนวน 28 ราย เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพให้ผู้กระทำผิดภายหลังพ้นโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชน ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2566 ประกอบด้วยผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรต่างๆ รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4 - 1 ดังนี้

ตารางที่ 4 – 1 ข้อมูลผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ

ส่วนราชการ / กระทรวง / องค์กร	กรม / หน่วยงาน	ตำแหน่ง
หน่วยราชการใน พระองค์	สำนักพระราชวัง	ผู้ช่วยกรมวังผู้ใหญ่ประจำ พระองค์ 908
	หน่วยบัญชาการถวายความปลอดภัย รักษาพระองค์ / สำนักงานฝ่ายเสนาธิ การในพระองค์ 904	หัวหน้าแผนกธุรการ หน่วยวิทยากรราชองครักษ์
กระทรวงการพัฒนา สังคมและความมั่นคง ของมนุษย์	สำนักงานปลัดกระทรวง	รองปลัดกระทรวง
	กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว	รองอธิบดี
	กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริม และสนับสนุนวิชาการ 1 นักสังคมสงเคราะห์เชี่ยวชาญ
กระทรวงพาณิชย์	กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ	รองอธิบดี
กระทรวงมหาดไทย	จังหวัดกาญจนบุรี	ผู้ว่าราชการจังหวัด
กระทรวงยุติธรรม	สำนักงานปลัดกระทรวง	รองปลัดกระทรวง
	กรมคุมประพฤติ	อธิบดี
		รองอธิบดี
		ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนางาน คุมประพฤติ
	กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและ เยาวชน	รองอธิบดี
	กรมราชทัณฑ์	รองอธิบดี
		ผู้บัญชาการเรือนจำ 1
ผู้บัญชาการเรือนจำ 2		
ผู้อำนวยการทัณฑสถาน		
สำนักงานกิจการยุติธรรม	ผู้อำนวยการ	
กระทรวงแรงงาน	สำนักงานปลัดกระทรวง	ผู้ช่วยปลัดกระทรวง
กระทรวงอุตสาหกรรม	การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	กรรมการ

ตารางที่ 4 – 1 ข้อมูลผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ (ต่อ)

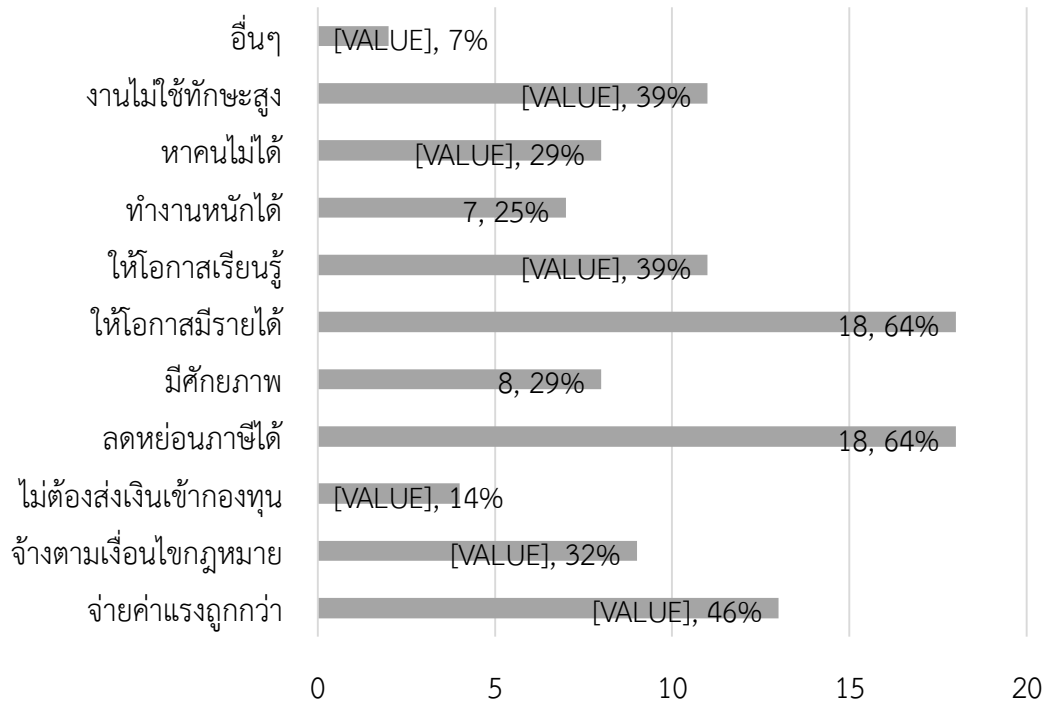
ส่วนราชการ / กระทรวง / องค์กร	กรม / หน่วยงาน	ตำแหน่ง
ศาลยุติธรรม	ศาลอาญา	รองอธิบดีผู้พิพากษา
	ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง	ผู้พิพากษาสมทบ
ศาลรัฐธรรมนูญ	สำนักงานเลขาธิการ	รองเลขาธิการ
สำนักงานตำรวจ แห่งชาติ	โรงพยาบาลตำรวจ	นายแพทย์ สบ.7
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	ผู้อำนวยการสถาบันไทยคดีศึกษา
	สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	รองอธิการบดี
องค์กรอิสระ	สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	รองผู้ว่าการ
ทนายความ	สภาทนายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์	กรรมการ

ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, 2566

โดยผลการศึกษาเจตคติเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พันโทฯ ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายทางตรง (Direct Target) และการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนราษฎรหรือกลุ่มชาติพันธุ์ เด็กและเยาวชน และอื่นๆ เช่น ผู้ถูกคุมประพฤติ ผู้ต้องขัง ผู้เข้ารับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพ ผู้เคยถูกดำเนินคดี เป็นต้น ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายทางอ้อม (Indirect Target) พบว่า มีเหตุผลประกอบการจ้างผสมผสานกัน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ให้โอกาสพวกเขาได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 64.29
 2. นำค่าจ้างมาลดหย่อนภาษีได้ จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 64.29
 3. จ่ายค่าจ้างแรงงานถูกกว่า จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.43
 4. ให้โอกาสพวกเขาได้เรียนรู้ หาประสบการณ์ จำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 39.29
 5. งานที่ไม่ต้องใช้ทักษะสูง จำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 39.29
 6. จ้างงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.14
 7. เป็นผู้มีความสามารถสามารถทำงานได้ จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.57
 8. หากคนมาทำงานไม่ได้ จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.57
 9. ทำงานหนักได้ ไม่เกียจจน จำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.00
 10. ไม่ต้องนำส่งเงินให้แก่กองทุนของรัฐ จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.29
 11. อื่นๆ ได้แก่ เน้นการช่วยเหลือโดยไม่หวังประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนใดๆ รวมถึงไม่มีประวัติลาออกหรือเปลี่ยนงานบ่อย จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.14
- รายละเอียดปรากฏตามแผนภาพที่ 4 – 3 ดังนี้

แผนภาพที่ 4 – 3 เหตุผลของผู้แทนหน่วยงานภาครัฐที่จ้างงานกลุ่มเป้าหมาย



ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, 2566

อีกทั้งยังได้ระบุเหตุผลที่ทำให้ไม่จ้างงานกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวผสมผสานกันเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ไม่มั่นใจในศักยภาพ คิดว่าทำงานไม่ได้ จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 64.29
 2. ทำงานได้ไม่เต็มศักยภาพ ไม่คุ้มกับค่าจ้าง จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.43
 3. สามารถหาคนปกติทั่วไปมาทำงานได้ จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.85
 4. งานที่ต้องใช้ทักษะสูง จำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 39.29
 5. ได้รับประสบการณ์ที่ไม่ดีจากอดีตที่เคยจ้างงาน จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.71
 6. เงื่อนไขการลดหย่อนภาษีไม่จูงใจ จำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.00
 7. อื่นๆ ได้แก่ จ้างงานแล้วอาจจะมีความเสี่ยงบางอย่างเพิ่มขึ้นต่อการทำงานของ บริษัท เช่น การเชื่อใจ การทะเลาะวิวาท การเข้าสังคม เป็นต้น หรือไม่มั่นใจในความเสี่ยงที่จะได้รับ โดยเฉพาะการจ้างผู้พันโทฯ ซึ่งจำเป็นต้องพิจารณาพื้นฐานทางคดีประกอบด้วย จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.71
 8. นำเงินส่งเข้ากองทุนของรัฐจะประหยัดกว่า จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.57
- รายละเอียดปรากฏตามแผนภาพที่ 4 – 4 ดังนี้

สภาพความเป็นอยู่ในเรือนจำที่ภาครัฐรับผิดชอบดูแลทั้งหมด จึงไม่มีความกังวลที่จะต้องหวนกลับมาอยู่ในเรือนจำอีกครั้งเมื่อตนกระทำผิดซ้ำ ขณะที่วัฒนธรรมภายนอกเรือนจำคือการดิ้นรนหาเลี้ยงตนเอง ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปมากในระหว่างที่ตนต้องโทษอยู่ นอกจากนี้ผู้ต้องขังส่วนใหญ่เป็นคนยากจน ยากไร้ ขาดการศึกษา ขาดโอกาสในการพัฒนา บ้างมีอาการทางจิตเวช มีพัฒนาการทางกายและจิตที่ต่ำ ควบคุมพฤติกรรมและอารมณ์ไม่ได้ บ้างชอบความสะดักสะบาย ดังนั้น เมื่อพวกเขาพ้นโทษออกจากเรือนจำไปโดยไม่มีต้นทุน ไม่มีผู้สนับสนุนหรือแรงผลักดันที่ดี ย่อมเป็นความยากลำบากเกินกว่าที่พวกเขาจะต่อสู้หรือต้านทานได้ จึงเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้พ้นโทษกลับไปกระทำผิดซ้ำ

เมื่อพิจารณาถึงสาเหตุที่ทำให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าผู้พ้นโทษ หน่วยงานภาครัฐทั้ง 28 แห่งเห็นตรงกันเป็นส่วนใหญ่ว่า เกิดจากปัญหาทางจิตวิทยาหรือความสบายใจของนายจ้างเกี่ยวกับภาพลักษณ์หรือเจตคติเชิงลบที่มีต่อผู้พ้นโทษ โดยส่วนมากมักจะตั้งต้นตัดสินผู้พ้นโทษจากประวัติความผิดในอดีต นิยามของผู้พ้นโทษคือผู้กระทำผิด เป็น “คนชั่ว” กล่าวกับผู้พ้นโทษอาจจะทำสิ่งไม่ดี ก่อการกระทำผิดซ้ำ หรือหากดีเทียบว่ากล่าวไป ผู้พ้นโทษอาจจะแสดงความดูร้ายและมีท่าทีก้าวร้าว มีความกังวลและไม่มั่นใจในความปลอดภัยของตนเอง รวมถึงพนักงานคนอื่นๆ อาจจะเป็นอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของสถานประกอบการได้ อีกทั้งผู้พ้นโทษยังเกียจคร้าน งานหนักไม่เอา งานเบาไม่สู้ ไม่เป็นที่ไว้วางใจ เนื่องจากยังคงปรากฏภาพข่าวในสื่อต่างๆ บ่อยครั้งเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้พ้นโทษที่ทำร้ายผู้คนในสังคม โดยระยะหลังปรากฏคดีเกี่ยวกับภาวะทางจิตเวชของผู้พ้นโทษที่นำไปสู่การทำร้ายหรือฆ่าคนเพิ่มขึ้น อีกทั้งการเผยแพร่เรื่องเล่าถึงคุณความดีและความประทับใจของการจ้างงานผู้พ้นโทษมีค่อนข้างน้อย ที่สำคัญคือ แม้แต่หน่วยงานภาครัฐยังกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน มาตรา 36 (7) ว่า ต้องเป็นผู้ไม่เคยรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ขณะที่การจ้างงานแรงงานต่างด้าว นอกจากจะประหยัดต้นทุน มีค่าจ้างแรงงานที่ถูกกว่าแรงงานไทย เพราะไม่มีกฎหมายกำหนดค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำแล้ว นายจ้างส่วนใหญ่ยังมีเจตคติเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวค่อนข้างดีคือ มุ่งทำงานทุกอย่างให้ดี พร้อมทำงานหนัก ใช้งานง่าย ไม่เกียจงาน ยึดหยุ่นมากกว่าแรงงานไทย (รวมถึงผู้พ้นโทษ) หัวอ่อน ขยัน อดทน ไม่ไว้วางใจ ไม่บ่น หากถูกดูว่ากล่าวก็ยังคงทำงาน ทำตามที่นายจ้างสั่งอย่างตั้งใจ เพราะอยากอยู่ทำงานในประเทศไทยนานๆ ดูแล้วไม่น่าจะมีความเสี่ยง เช่น บุคลิกเรียบร้อย เป็นต้น ทำให้นายจ้างเสมือนจะบริหารจัดการได้ง่ายกว่าแรงงานไทย ไว้เนื้อเชื่อใจได้ ควบคุมพฤติกรรมคุณภาพของงาน และสถานการณ์เกี่ยวกับค่าแรง ที่พัก เวลาทำงานได้มากกว่า เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีข้อจำกัดเกี่ยวกับการเดินทางและการใช้ชีวิต นอกจากนี้ แรงงานไทยเองก็แทบจะไม่สนใจทำงานบางประเภทแล้ว

สำหรับกรณีที่กรมราชทัณฑ์ได้กำหนดมาตรการช่วยเหลือผู้พ้นโทษให้มีงานทำ โดยการจัดตั้งศูนย์ CARE (Center for Assistance to Reintegration and Employment) ณ เรือนจำทั่วประเทศ จัดทำฐานข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่ประสงค์จะจ้างงานผู้พ้นโทษ เพื่อจับคู่จัดหางานให้แก่ผู้พ้นโทษ (Matching) พบว่า หน่วยงานภาครัฐทั้งหมด 28 แห่งแสดงความเห็นด้วยและ

สนับสนุนมาตรการดังกล่าวอย่างชัดเจน น่าจะมีส่วนช่วยลดการกระทำผิดซ้ำได้อย่างดี เป็นการประคับประคองช่วยเหลือผู้พ้นโทษ โดยเฉพาะการจับคู่จัดหางานจะเป็นการสร้างโอกาสให้ผู้พ้นโทษเข้าถึงแหล่งงานเพิ่มขึ้น มีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว ผู้พ้นโทษได้ทำงานที่ดีเหมาะสมกับความสามารถ สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้เป็นปกติ กล่าวคือ ผู้พ้นโทษได้เจอทั้งผู้ประกอบการภาคเอกชนที่ให้โอกาสและได้ทำงานที่ตนถนัดอีกด้วย เป็นทางเลือกสำหรับผู้พ้นโทษที่ไม่มีพื้นฐานการประกอบอาชีพ หรือไร้ครอบครัว ห่วงเหินครอบครัว หากพบผู้ว่าจ้างที่ดี มีความเป็นธรรม และเป็นครูฝึกอาชีพ เท่ากับว่าผู้พ้นโทษรายนั้นได้รับโชคได้ถึง 2 ชั้นทีเดียว ขณะเดียวกันผู้ประกอบการภาคเอกชนยังเกิดความมั่นใจว่า ตนจะได้ผู้พ้นโทษที่ดีมาทำงาน เป็นผู้ที่มีความสามารถเป็นแรงงานที่ตรงตามความต้องการโดยแท้จริง อย่างไรก็ตาม จำนวนผู้ประกอบการภาคเอกชนที่ประสงค์จะจ้างงานผู้พ้นโทษอาจมีไม่มากพอเมื่อเทียบกับจำนวนผู้พ้นโทษออกจากเรือนจำ อีกทั้งมาตรการจูงใจของภาครัฐที่จะทำให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนสนใจจ้างงานผู้พ้นโทษอาจยังไม่สามารถดึงดูดหรือเกิดความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความปลอดภัยของตนภายหลังจ้างงานผู้พ้นโทษแล้ว ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐจึงควรกำหนดมาตรการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนจ้างงานผู้พ้นโทษเพิ่มขึ้น เช่น การกำหนดสัดส่วนการจ้างงานผู้พ้นโทษเพื่อนำไปลดหย่อนภาษีได้ เป็นต้น มีระบบติดตามและประเมินผลการทำงานของผู้พ้นโทษครอบคลุมทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจ ประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์เชิงบวกของมาตรการต่างๆ ซึ่งภาครัฐได้ดำเนินการไปแล้ว ขณะเดียวกัน หน่วยงานภาครัฐบางแห่งเน้นย้ำให้ตระหนักถึงความต้องการของผู้ต้องขังในเรือนจำเป็นสิ่งสำคัญ ต้องพัฒนาความรู้ ทักษะ และฝึกงานก่อนส่งไปทำงานในสถานประกอบการภาคเอกชน พร้อมกับบรรลุถึงข้อดีของศูนย์ CARE ในแง่หนึ่งคือ มีส่วนสนับสนุนการลดอัตราว่างงานให้น้อยลง ส่งเสริมการจ้างแรงงานไทย และทำให้เศรษฐกิจของประเทศโดยรวมดีขึ้น ดังนั้น กรมราชทัณฑ์ควรประชาสัมพันธ์หรือทำข้อตกลงความร่วมมือกับหน่วยงานภาคเอกชน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานและสร้างความเข้าใจ ความมั่นใจเกี่ยวกับศูนย์ CARE แก่สถานประกอบการภาค เอกชนอย่างเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น เชื่อมโยงข้อมูลกับกระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน ผ่านแพลตฟอร์มไทยมีงานทำ¹² (Smart Job Center) บูรณาการร่วมกันอย่างเป็นระบบ ที่สำคัญคือกรมราชทัณฑ์ควรระมัดระวังการจัดเก็บข้อมูลผู้พ้นโทษที่นำมาจับคู่หางาน เพื่อไม่ให้เป็นการตีตราหรือซ้ำเติมผู้พ้นโทษอีกครั้งจากการบันทึกข้อมูลในระบบอย่างยาวนานและไม่มีวันลบเลือน สูญหายว่า เขาเป็นผู้เคยกระทำผิด จึงต้องมีการบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลผู้พ้นโทษที่ดี รัดกุม หรือกรณีผู้ประกอบการภาคเอกชนยินยอมรับผู้พ้นโทษเข้าทำงาน ทางฝ่ายบุคคลจะบันทึกประวัติพนักงานที่เป็นผู้พ้นโทษอย่างไร ผู้พ้นโทษจะได้รับผลกระทบทางสังคมในที่ทำงานหรือไม่ หากไม่รอบคอบในประเด็นเหล่านี้

¹² เป็นแพลตฟอร์มสำหรับผู้กำลังมองหางานที่เหมาะสมกับตนเอง รวบรวมตำแหน่งงานจากภาครัฐ ภาคเอกชน และบริษัทจัดหางานชั้นนำ พร้อมด้วยบริการสำหรับนายจ้าง/สถานประกอบการภาคเอกชนที่ต้องการประกาศรับสมัครงาน โดยไม่เสียค่าบริการ นอกจากนี้ ยังรวบรวมหลักสูตรฝึกอบรมทั้งระยะสั้นและระยะยาวของหน่วยงานต่างๆ ไว้ให้บริการอีกด้วย ศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมใน <https://thaimengaantam.doe.go.th/>.

อาจจะเป็นการตีตราให้ผู้พ้นโทษกลายเป็นผู้ต้องขังในสายตาของสังคม แม้ว่าเขาจะพ้นโทษจากเรือนจำมานานมากแล้วก็ตาม

นอกจากนี้ กรมราชทัณฑ์ยังได้จัดการศึกษาตั้งแต่ขั้นพื้นฐานจนถึงระดับปริญญาตรี และจัดการฝึกอบรม ฝึกฝนวิชาชีพต่างๆ เช่น ทำอาหาร เบเกอรี่ ตัดเย็บ งานฝีมือ ช่างเฟอร์นิเจอร์ ช่างคอมพิวเตอร์ ช่างยนต์ เป็นต้น ให้แก่ผู้ต้องขังในเรือนจำ เพื่อจะได้มีความรู้ ทักษะสำหรับนำไปประกอบอาชีพเมื่อพ้นโทษแล้ว ซึ่งหน่วยงานภาครัฐต่างๆ เสนอให้กรมราชทัณฑ์ดำเนินการศึกษาความต้องการของตลาดแรงงานอย่างจริงจัง เพื่อจะได้ทราบถึงแนวโน้มของอาชีพที่โลกยุคใหม่ต้องการหรืออุตสาหกรรมที่ทันสมัย จำแนกเป็นรายภาค จังหวัด รวมถึงประเภทสถานประกอบการ ภาคเอกชนในพื้นที่ว่า ต้องการแรงงานแบบไหน หรืออาจร่วมมือกับสถานประกอบการภาคเอกชนฝึกทักษะผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษ รวมถึงร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ในการพัฒนาผู้ต้องขังให้รอบรู้อย่างหลากหลายและกว้างขวาง เพิ่มพูนทั้งทักษะและประสบการณ์ ฝึกจริง ทำจริงจนเชี่ยวชาญ พร้อมให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นระยะๆ เช่น ช่างเชื่อม ช่างแอร์ ช่างประปา ผู้ให้บริการต่างๆ ในโรงแรม/ห้องพัก โดยการส่งเข้าไปฝึกงานในสถานประกอบการภาคเอกชน → ออกใบรับรอง → สถานประกอบการภาคเอกชนรับเข้าทำงาน เป็นต้น อาจเพิ่มเติมการฝึกวิชาชีพที่ต้องอาศัยทักษะขั้นสูงหรือมีรายได้สูง เช่น ขับรถบรรทุกขนาดใหญ่ บังคับเครื่องบินส่ง อาชีพด้าน Logistic เป็นต้น หรืออาจจะเป็นพนักงานปฏิมากรรมและงานศิลปะ ซึ่งเป็นงานที่ส่งผลต่อการชดเชยจิตใจและอุปนิสัยแก่ผู้ต้องขังระหว่างอยู่ในเรือนจำอีกด้วย พร้อมกับยกตัวอย่างอาชีพที่ตลาดแรงงานต้องการ ได้แก่

งานระดับล่าง : พนักงานขับรถชนิดต่างๆ งานฝีมือออกแบบ

งานระดับกลาง : พนักงานต้อนรับต่างๆ เช่น งานพิธี เป็นต้น

งานระดับสูง : ผู้ดูแลผู้สูงอายุหรือผู้พิการที่ซับซ้อน ต้องใช้เครื่องมือทางการแพทย์ชนิดที่บุคคลทั่วไปฝึกได้ ผู้ดูแลสัตว์เลี้ยงราคาแพงหรืออะควาเรียม เป็นต้น

รวมถึงการฝึกฝนเกี่ยวกับอาชีพอิสระที่เมื่อพ้นโทษแล้วสามารถดำเนินการได้ด้วยตนเอง ไม่ต้องพึ่งพาบุคคลหรือสถานประกอบการภาคเอกชนมาว่าจ้าง เป็นนายตัวเองได้ เช่น งานด้าน IT เป็นยูทูปเบอร์ การออกแบบและใช้ Social Network การขายสินค้าออนไลน์ การตลาด E-Commerce เป็นต้น ซึ่งผู้ต้องขังจะต้องมีความรู้และเข้าใจการบริหารจัดการ การเงิน การบัญชี การคิดต้นทุน/กำไร การจัดสรรเงินรายได้เป็น 3 ส่วนคือ เก็บออม ใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และลงทุนในงานอาชีพ เป็นต้น โดยกรมราชทัณฑ์ต้องคำนึงถึงความต้องการ ความถนัด หรือความสนใจของผู้ต้องขังที่ประสงค์จะนำเอาสิ่งที่ฝึกฝนมาประกอบอาชีพจริงๆ เมื่อกลับไปอยู่ในชุมชน นอกจากนี้ กรมราชทัณฑ์ควรเพิ่มเติมการพัฒนาทักษะ พฤติกรรม และเจตคติของผู้ต้องขัง เตรียมความพร้อมรองรับการเข้าทำงานในสถานประกอบการภาคเอกชน เพื่อให้ผู้พ้นโทษสามารถปรับตัวและอยู่ร่วมกับสมาชิกขององค์กร/หน่วยงานได้ ส่งผลให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนเกิดความมั่นใจและสนับสนุนการจ้างงานผู้พ้นโทษมากขึ้น พร้อมกันนี้ ยังเสนอให้กรมราชทัณฑ์ติดตามและประเมินผลอย่างน้อย 2 ครั้งคือ เมื่อสิ้นสุดการฝึกวิชาชีพในเรือนจำ และเมื่อปล่อยตัวพ้นโทษจากเรือนจำแล้ว

พร้อมกันนี้ หน่วยงานภาครัฐยังนำเสนอให้เห็นถึงบทบาท ภารกิจของหน่วยงานที่ตนสังกัดในการส่งเสริมหรือจูงใจให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนจ้างงานผู้พ้นโทษเพิ่มขึ้น ส่วนมากจะเน้นการประชาสัมพันธ์และให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนจ้างงานผู้พ้นโทษ รวมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้พ้นโทษที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าทำงานในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อเป็นต้นแบบให้แก่สถานประกอบการภาคเอกชน ดังเช่น

สำนักพระราชวัง - เปิดโอกาสให้ผู้พ้นโทษเข้ามาทำงานในส่วนที่เหมาะสม แต่อาจจะต้องทำความเข้าใจกับผู้พ้นโทษเกี่ยวกับบทบาทงานของหน่วยงานอย่างเข้มข้น

สำนักงานฝ่ายเสนาธิการในพระองค์ 904 - ให้ความรู้กับผู้ประกอบการภาคเอกชน เพื่อเพิ่มความมั่นใจในการจ้างงานผู้พ้นโทษ

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ - ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนจ้างงานผู้พ้นโทษเพิ่มขึ้น

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ - ประชาสัมพันธ์มาตรการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนจ้างงานผู้พ้นโทษ พร้อมเป็นคนกลางในการประสานส่งต่อข้อมูลไปยังสถานประกอบการภาคเอกชนเกี่ยวกับมาตรการต่างๆ ที่กรมราชทัณฑ์ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน และร่วมเป็นคณะติดตามผลการจ้างงานหรือสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้พ้นโทษและครอบครัวให้มีความมั่นคงในชีวิตระหว่างที่ทำงานในสถานประกอบการภาคเอกชน

กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ - ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนเห็นถึงผลดีของการให้ออกาสหรือการจ้างงานผู้พ้นโทษ

จังหวัดกาญจนบุรี - สร้างการรับรู้และปรับเจตคติผู้ประกอบการภาคเอกชนเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พ้นโทษ ผ่านการทำงานร่วมกันของ 7 ภาครีหรือข่าย ประกอบด้วย ภาครัฐ ภาควิชาการ ศาสนา สถานศึกษา ภาคประชาชน ภาคเอกชน และภาคสื่อมวลชน

กรมคุมประพฤติ - สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ประกอบการภาคเอกชนในการให้ออกาสผู้พ้นโทษ ประสานความร่วมมือกับผู้ประกอบการภาคเอกชนทุกสาขาอาชีพ โดยการทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (Memorandum of Understanding : MOU) เพื่อรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานให้มากขึ้น สื่อสารถึงความสำเร็จของผู้ที่เคยผิดพลาดให้สังคมรับรู้ จนเกิดความรู้สึกเป็นธรรมดาและคุ้นเคยกับการว่าจ้างผู้พ้นโทษเข้าทำงานในสถานประกอบการภาคเอกชน

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน - ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายผู้ประกอบการภาคเอกชน เพื่อพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชนในสถานพินิจฯ ด้านการศึกษาและการประกอบอาชีพ เริ่มจากการฝึกอบรมวิชาชีพก่อน ตามด้วยการออกใบประกาศนียบัตรรับรองการฝึกอบรม แล้วจึงรับเด็กและเยาวชนเข้าทำงานในสถานประกอบการภาคเอกชนต่อไป

กรมราชทัณฑ์ - จัดฝึกอบรมวิชาชีพผู้ต้องขังให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน หรือรองรับภาวะขาดแคลนแรงงาน ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้สถานประกอบการภาคเอกชนเข้ามีบทบาทแก้ไข ฟื้นฟูผู้ต้องขังในเรือนจำเชิงคุณภาพ มีส่วนร่วมกำหนดชนิดและประเภทการฝึกอาชีพผู้ต้องขังเพิ่มขึ้น เพื่อสร้างการยอมรับและรับรู้ถึงทักษะฝีมือของผู้ต้องขัง จัดสถานที่เตรียมความพร้อมก่อนปล่อย โดยเชิญชวนผู้ประกอบการภาคเอกชนเข้ามาทำเป็นเรือนจำอุตสาหกรรม

รวมถึงฝึกฝนผู้ต้องขังเพื่อการอยู่ร่วมกับสังคมเมื่อพ้นจากเรือนจำแล้ว ประชาสัมพันธ์เชิงรุกเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พ้นโทษและสร้างบุคคลต้นแบบแห่งความสำเร็จ

สำนักงานกิจการยุติธรรม – เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้สถานประกอบการภาคเอกชนและผู้พ้นโทษเกี่ยวกับการจ้างงาน เพื่อให้ผู้พ้นโทษได้รับโอกาสทำงานและกลับคืนสู่สังคม

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน - เป็นสื่อกลางในการจับคู่งานระหว่างผู้ประกอบการภาคเอกชนกับผู้พ้นโทษ รมรณรงค์ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนเห็นถึงข้อดีและประโยชน์ของการจ้างงานผู้พ้นโทษ และผลักดันหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนจ้างงานผู้พ้นโทษเพิ่มขึ้น

โรงพยาบาลตำรวจ – รับผู้พ้นโทษเข้าฝึกอบรมการดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งปัจจุบันเป็นที่ต้องการอย่างมากสำหรับสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) เพื่อจะได้นำประกอบอาชีพต่อไป

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ – เสริมสร้างความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ – ฝึกทักษะด้านดนตรีให้แก่ผู้พ้นโทษ เพื่อจะได้นำประกอบอาชีพต่อไป

ขณะเดียวกัน หน่วยงานภาครัฐเกือบทั้งหมด 28 แห่งยังสนับสนุนมาตรการลดหย่อนภาษีเงินได้แก่ผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานผู้พ้นโทษภายใน 3 ปีแรกหลังพ้นโทษ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2566 อนุมัติหลักการร่างพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ ..) พ.ศ. โดยมีสาระสำคัญในการขยายระยะเวลามาตรการภาษีเพื่อสนับสนุนการจ้างงานผู้พ้นโทษจากเดิมที่สิ้นสุดเมื่อวันที่ 31 ธันวาคม 2564 ออกไปเป็นระยะเวลาอีก 4 ปี (รอบระยะเวลาบัญชีที่เริ่มในหรือหลังวันที่ 1 มกราคม 2565 แต่ไม่เกินวันที่ 31 ธันวาคม 2568) และยกเว้นภาษีเงินได้ให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลสำหรับเงินได้เป็นจำนวนร้อยละ 50 ของรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงานผู้พ้นโทษ โดยเห็นว่าเป็นมาตรการที่เพิ่มแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนจ้างงานผู้พ้นโทษได้อย่างดี สนับสนุนการคืนคนดีสู่สังคม เพราะนอกจากจะลดภาระค่าใช้จ่ายและต้นทุนของผู้ประกอบการภาคเอกชนแล้ว ยังช่วยลดหย่อนผ่อนคลาภาระและค่าใช้จ่ายของภาครัฐในการดูแลผู้พ้นโทษที่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำอีกด้วย ถือเป็นการลงทุนของภาครัฐอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การป้องกันและแก้ไขปัญหายาอาชญากรรมอย่างยั่งยืน สร้างสังคมที่ปลอดภัย ส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้พ้นโทษได้เข้าสู่ตลาดแรงงานได้ง่ายขึ้น อย่างไรก็ตาม มาตรการดังกล่าวดำเนินการมาตั้งแต่รอบระยะเวลาบัญชีที่เริ่มในหรือหลังวันที่ 1 มกราคม 2563¹³ จึงควรวิเคราะห์ข้อมูลที่ผ่านมาของการใช้มาตรการลดหย่อนภาษีจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อจะได้แก้ไขปรับปรุง และพัฒนามาตรการใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นต่อไป เพราะการลดหย่อนภาษีของผู้ประกอบการภาคเอกชนสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การบริจาคเงินเพื่อการกุศล หรือการประหยัดภาระภาษีต่างๆ

¹³ พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 704) พ.ศ. 2563 และพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 726) พ.ศ. 2564.

เป็นต้น พร้อมกับเสนอให้พิจารณาดำเนินการเป็นมาตรการภาษีที่ถาวร ไม่ใช่ลักษณะมาตรการชั่วคราวเช่นที่เป็นอยู่ ณ ปัจจุบัน ซึ่งจะกำหนดเงื่อนไขเวลาการบังคับใช้เป็นรายปีหรือรายครั้ง เพื่อสร้างโอกาสแห่งการจ้างงานผู้พ้นโทษและการกลับคืนสู่สังคมของผู้พ้นโทษอย่างมั่นคง มิได้กลายเป็นเครื่องมือแสวงหาผลประโยชน์ชั่วคราวของผู้ประกอบการภาคเอกชน เช่น จ้างงานผู้พ้นโทษผ่านไป 3 ปีแล้วปลดออกเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาที่กำหนด เป็นต้น อีกทั้งยังควรจะมีการประชาสัมพันธ์ มาตรการลดหย่อนภาษีนี้ให้แพร่หลายมากขึ้น เนื่องจากที่ผ่านมาพบว่า ไม่ค่อยมีผู้ประกอบการภาคเอกชนทราบและสนใจยื่นลดหย่อนภาษีตามมาตรการดังกล่าวเท่าที่ควร อย่างไรก็ตาม การกำหนดมาตรการลดหย่อนภาษีเช่นนี้ต้องระมัดระวังและพิจารณาถึงความเป็นธรรมกับแรงงานโดยทั่วไปด้วย

สำหรับกรณีที่ภาครัฐจะกำหนดมาตรการประกันภัยความเสี่ยงจากการจ้างงานผู้พ้นโทษ โดยผู้ประกอบการภาคเอกชนจะได้รับค่าสินไหมทดแทน หากผู้พ้นโทษก่อให้เกิดความเสียหายในช่วง 6 เดือนแรกของการจ้างงาน พบว่า หน่วยงานภาครัฐทั้ง 28 หน่วยงานใหญ่มีท่าทีเห็นด้วยอย่างมาก เพื่อจะได้เป็นหลักประกันความเสี่ยงหากเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝันเกิดขึ้น สามารถให้ความคุ้มครอง สร้างแรงจูงใจ ลดความกังวลใจของผู้ประกอบการภาคเอกชนได้อย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน อาจทำให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนมั่นใจที่จะจ้างงานผู้พ้นโทษมากขึ้น และเพื่อเป็นการยืนยันว่าผู้พ้นโทษคือแรงงานคุณภาพที่สามารถทำงานได้ ในที่นี้มีข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า ควรพิจารณาเฉพาะกรณีผู้พ้นโทษที่ผ่านการฝึกทักษะอาชีพอย่างมีมาตรฐาน กำหนดเงื่อนไขการรับประกันภัยที่ชัดเจน ระบุประเภทความเสี่ยงที่รัดกุม เพื่อมิให้ผู้พ้นโทษไม่ตั้งใจทำงานหรือก่อให้เกิดปัญหาอันเนื่องมาจากการทำงาน และควรเพิ่มระยะเวลาการรับประกันภัยเป็น 1 - 3 ปี พร้อมกับรับฟังความคิดเห็นจากผู้ประกอบการภาคเอกชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรอบด้านก่อนกำหนดมาตรการนี้ อย่างไรก็ตาม หน่วยงานภาครัฐเห็นว่า หากการประกันภัยดังกล่าวมีความเสี่ยงเท่ากับการประกันภัยทั่วไป ในระยะยาวอาจจะมีบริษัทประกันภัยเสนอรับประกันความเสี่ยงจากการจ้างงานผู้พ้นโทษ และผู้ประกอบการภาคเอกชนจะเกิดความคุ้นเคยกับการจ่ายค่าเบี้ยประกันภัยที่อาจแพงกว่าปกติสักเล็กน้อย เสมือนกับการซื้อรถยนต์มือสองที่ต้องจ่ายค่าเบี้ยประกันภัยสูงกว่ารถยนต์ใหม่ นอกจากนี้ ยังเสนอให้ภาครัฐพิจารณาถึงมาตรการอื่นๆ เพิ่มเติมด้วย เช่น ลดหย่อนภาษี สนับสนุนเงินลงทุน ลดอัตราดอกเบี้ยสำหรับสถานประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานผู้พ้นโทษ เป็นต้น แต่ก็มีหน่วยงานภาครัฐบางส่วนที่ไม่เห็นด้วยกับมาตรการดังกล่าว เพราะไม่มั่นใจว่าจะได้ผลดี เนื่องจากสิ่งที่คุณประกอบการภาคเอกชนคำนึงถึงเป็นลำดับแรกคือภาพลักษณ์ขององค์กร ความเชื่อมั่น ความไว้วางใจของลูกค้าและผู้มาใช้บริการ แม้ว่าภาครัฐจะกำหนดมาตรการอะไรก็ตาม แต่หากไม่สามารถสร้างความเชื่อมั่นหรือสร้างเจตคติของคนในสังคมให้ยอมรับผู้พ้นโทษได้ มาตรการต่างๆ ที่ภาครัฐกำหนดมาย่อมเปล่าประโยชน์ อีกทั้งยังเห็นว่ามาตรการนี้เป็นภาระแก่ภาครัฐมากเกินไป ไม่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้พ้นโทษในระยะยาว

สรุปภาพรวมแนวคิดการส่งเสริมการจ้างงานผู้พ้นโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชนทั่วไป กลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชน และหน่วยงานภาครัฐ

จากข้อมูลของผู้ประกอบการภาคเอกชนทั่วไป จำนวน 80 ราย กลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชนหรือ “กลุ่มผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ” จำนวน 5 ราย และหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 28 ราย สามารถสรุปภาพรวมแนวคิดการส่งเสริมการจ้างงานผู้พ้นโทษได้ความดังนี้

1. หน่วยงานภาครัฐมักจะเข้าใจว่า ผู้ประกอบการภาคเอกชนเลือกจ้างงานกลุ่มเป้าหมายด้วยเหตุผลสำคัญคือ ต้องการให้โอกาสพวกเขามีรายได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว ตามมาด้วยการนำค่าจ้างมาลดหย่อนภาษีได้ จึงทำให้ที่ผ่านมา การกำหนดมาตรการต่างๆ ของหน่วยงานภาครัฐเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้พ้นโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชน จะเน้นการสื่อสารต่อสาธารณะหรือผู้ประกอบการภาคเอกชนถึงการร้องขอโอกาสให้ผู้พ้นโทษที่กลับตัวกลับใจได้เริ่มต้นชีวิตใหม่มีงานที่สุจริตทำสำหรับเลี้ยงตนเองและครอบครัว เพื่อจะได้ไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก นอกจากนี้ ผู้ประกอบการภาคเอกชนยังสามารถนำค่าจ้างผู้พ้นโทษเหล่านั้นมาลดหย่อนภาษีได้อีกด้วย ซึ่งถือว่าตอบโจทย์ของผู้ประกอบการภาคเอกชนได้ดี อย่างไรก็ตาม มาตรการลดหย่อนภาษีน่าจะเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการภาคเอกชนให้ความสำคัญไม่มากนัก เพราะเป็นลำดับท้ายๆ ที่ผู้ประกอบการภาคเอกชนจะนำมาพิจารณาประกอบการจ้างงานกลุ่มเป้าหมาย แต่ทว่าสิ่งที่ผู้ประกอบการภาคเอกชนเน้นเป็นลำดับถัดมาจากการให้โอกาสพวกเขามีรายได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัวคือ การให้โอกาสพวกเขาได้เรียนรู้ หาประสบการณ์ และความเป็นผู้มีศักยภาพ สามารถทำงานได้ ซึ่งเป็นประเด็นที่หน่วยงานภาครัฐจะต้องนำมาพิจารณากำหนดมาตรการเพิ่มเติม นำเสนอให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนได้รับทราบถึงศักยภาพของผู้พ้นโทษที่มีอยู่และความพร้อมที่จะเรียนรู้เพิ่มพูนประสบการณ์การทำงานและการดำเนินชีวิตที่ดีต่อไป

2. หน่วยงานภาครัฐส่วนมากเข้าใจถึงข้อจำกัดที่ทำให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนไม่จ้างงานกลุ่มเป้าหมายด้วยเหตุว่า พวกเขาไม่มั่นใจในศักยภาพ คิดว่ากลุ่มเป้าหมายไม่สามารถทำงานได้ จึงกำหนดมาตรการฝึกฝน เพิ่มพูนทักษะวิชาชีพต่างๆ พร้อมกับบอกรับรองสมรรถนะใบประกาศนียบัตร เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ประกอบการภาคเอกชนในการจ้างงานผู้พ้นโทษ แต่เหตุที่ผู้ประกอบการภาคเอกชนตัดสินใจไม่จ้างงานกลุ่มเป้าหมายนั้น เนื่องจากงานที่จะจ้างทำต้องใช้ทักษะขั้นสูง หรือเป็นงานที่สามารถหาคนปกติทั่วไปมาทำได้ จึงเป็นโจทย์ที่หน่วยงานภาครัฐจะต้องพิจารณากำหนดมาตรการเพิ่มเติม โดยเฉพาะการฝึกอบรม การฝึกทักษะผู้ต้องขังในเรือนจำจนเชี่ยวชาญในวิชาชีพหรืองานนั้นๆ เตรียมความพร้อมเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกในตลาดแรงงานร่วมกับบุคคลทั่วไปเมื่อพ้นโทษออกจากเรือนจำมาแล้ว

3. หน่วยงานภาครัฐจำนวนมากคิดว่า การที่ผู้พ้นโทษหวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ มีสาเหตุมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจเป็นหลัก กล่าวคือ เมื่อไม่สามารถหางานที่สุจริตทำ จึงไม่มีรายได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว ผนวกกับการกลับไปอยู่ในสภาพแวดล้อมเดิมๆ เจอสังคมหรือเพื่อนรอบข้างที่ไม่ดีชักจูงให้กระทำผิดอีกครั้ง จึงกำหนดมาตรการเพื่อนำเสนอและจูงใจผู้ประกอบการภาคเอกชนเกี่ยวกับการให้โอกาสและการจ้างงานผู้พ้นโทษ แต่ทว่ามาตรการดังกล่าวใช้ได้ผลสำหรับผู้ประกอบการภาคเอกชนที่เข้าใจและเห็นใจผู้ที่ก้าวพลาดผิดพลั้งไป เพราะความเชื่อว่า โดยพื้นฐาน

ทั่วไปแล้ว ไม่มีใครอยากทำผิด อย่างไรก็ตาม ยังคงมีผู้ประกอบการภาคเอกชนจำนวนหนึ่งเห็นว่า ผู้พันโทชบางรายกระทำผิดซ้ำซากมักจะมาพร้อมกับข้ออ้างสารพัด เป็นคนไม่สู้ชีวิตและเป็นกลุ่มที่ไม่ควรให้หรือได้รับโอกาส พร้อมกับเห็นว่า มีงานสุจริตให้ผู้พันโทชทำมากมาย แต่อาจจะมียาได้ไม่มากนัก แต่ก็เพียงพอทำมาหาเลี้ยงตัวเองได้ โดยสังคมอาจจะให้ความช่วยเหลือผู้พันโทชได้ตามสมควร เพราะปัจจุบันก็ยังคงพบหลายๆ คนที่ขาดโอกาส แต่สามารถดำเนินชีวิตที่สุจริต ประสบความสำเร็จได้ ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐจึงควรหาสาเหตุที่ทำให้ผู้พันโทชไม่สามารถหางานสุจริตทำได้ อย่างจริงจัง พิจารณามาตรการรับรองความปลอดภัยของผู้พันโทชว่าจะไม่กลับไปกระทำผิดซ้ำอีก เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่สถานประกอบการภาคเอกชนที่จะจ้างงานผู้พันโทช รวมถึงพิจารณามาตรการไม่เปิดเผยอดีตหรือประวัติอาชญากรรมของผู้พันโทช โดยอาจจะเริ่มต้นจากผู้กระทำความผิดโทษก่อน แล้วจึงพิจารณาล้างประวัติการต้องโทษหรือนิรโทษกรรมแก่ผู้พันโทชเป็นการทั่วไปในเวลาต่อมา

4. ผู้ประกอบการภาคเอกชนจะตัดสินใจรับผู้พันโทช โดยพิจารณาจากความเป็นบุคคลใกล้ชิด เป็นที่รู้จักมักคุ้นกันพอสมควร หรือรู้จักคุ้นเคยกับครอบครัวของผู้พันโทช พร้อมกับการค้ำประกันจากบุคคลที่น่าเชื่อถือ อาจจะมีผู้ปกครองหรือญาติคอยดูแล ควบคุมความปลอดภัยผู้พันโทชด้วย ครั้นเมื่อจะตัดสินใจจ้างงาน ผู้ประกอบการภาคเอกชนส่วนมากจะพิจารณาถึงทักษะความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน บุคลิกภาพ ท่าที การแสดงออก เจตคติของผู้พันโทช เหมือนเช่นบุคคลทั่วไป ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับประวัติความผิดที่ผ่านมาของผู้พันโทชมากนัก แต่หากเป็นไปได้ ก็จะเน้นการจ้างงานผู้พันโทชที่เป็นคดีโทษ ไม่ใช่คดีอาญาร้ายแรง ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐจึงควรพิจารณาถึงมาตรการค้ำประกันการจ้างงานผู้พันโทชหรือมาตรการควบคุมความปลอดภัยผู้พันโทช เพื่อสร้างความมั่นใจเพิ่มขึ้นให้แก่สถานประกอบการภาคเอกชนในการจ้างงานผู้พันโทช อย่างไรก็ตาม หน่วยงานภาครัฐเองก็ต้องพิจารณาถึงการจ้างงานผู้พันโทชเพิ่มเติมด้วยเช่นกัน อาจจะใช้ “โครงการคืนคนดีสู่สังคม”¹⁴ ไปยังหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ นอกเหนือจาก

¹⁴ โครงการคืนคนดีสู่สังคมได้ริเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 จนถึงปัจจุบัน เพื่อช่วยเหลือผู้เคยกระทำผิดที่พ้นโทษมาแล้วให้มียางานทำ ซึ่งจะทำให้บุคคลเหล่านั้นมีรายได้เพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตในช่วงระยะแรกของการพ้นโทษ โดยกระทรวงยุติธรรมได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวนเงิน 23,300,000 บาท เพื่อจ้างงานผู้ถูกคุมความประพฤติ ผู้พ้นคุมความประพฤติ ผู้ผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ระยะเวลาไม่เกิน 1 ปีนับแต่วันพ้นคุมความประพฤติหรือผ่านการฟื้นฟูฯ ทำงานในกรมคุมประพฤติ จำนวน 163 ราย จ้างงานเด็กและเยาวชนเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัว 3 เดือน เด็กและเยาวชนที่ได้รับสิทธิพักการฝึกอบรม และเด็กและเยาวชนที่พ้นจากการฝึกและอบรมในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน ระยะเวลาไม่เกิน 1 ปีนับแต่วันพ้นจากการฝึกฯ ทำงานในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำนวน 73 ราย และจ้างงานผู้พ้นโทษจำคุก ระยะเวลาไม่เกิน 1 ปีนับแต่วันพ้นโทษ ทำงานในกรมราชทัณฑ์ จำนวน 116 ราย รวมจำนวนทั้งสิ้น 352 ราย (หมายเหตุ : ข้อมูลจากแบบรายงานผลการดำเนินงานของกระทรวงยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ระหว่างเดือนตุลาคม 2565 – มีนาคม 2566).

กระทรวงยุติธรรม และพิจารณาออกใบรับรองการทำงานกับหน่วยงานภาครัฐให้แก่ผู้พ้นโทษดังกล่าว เพื่อนำไปประกอบการสมัครงานกับผู้ประกอบการภาคเอกชนต่อไป เป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่สถานประกอบการภาคเอกชนที่จะจ้างงานผู้พ้นโทษได้อีกทางหนึ่ง

5. จากสภาวะการณ์จ้างงานของประเทศไทย พบว่า สถานประกอบการภาคเอกชนจำนวนมาก ทั้งภาคการบริการ ภาคอุตสาหกรรม และภาคเกษตรกรรม ตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านเข้าทำงานในสถานประกอบการของตน โดยส่วนมากมีเจตคติที่ดีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว เชื่อว่าสามารถบริหารจัดการได้ง่ายกว่า อีกทั้งแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทย (แรงงานต่างด้าวเถื่อน) ซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก ยังไม่ได้อยู่ภายใต้เงื่อนไขของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและสัญญาการจ้างงานที่เป็นธรรม ทำให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนบางแห่งเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อต้นทุนทางธุรกิจที่ถูกกว่าการจ้างงานผู้พ้นโทษ รวมถึงแรงงานไทย โดยไม่ได้คำนึงถึงความถูกต้องตามกฎหมาย ความเสี่ยงต่อความมั่นคงของประเทศไทย และจริยธรรมในการประกอบธุรกิจ อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการภาคเอกชน ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐ ต่างเห็นตรงกันว่า หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรพัฒนารูปแบบการสื่อสารเกี่ยวกับผู้พ้นโทษผ่านบุคคลต้นแบบ (Role Model) หรือผู้พ้นโทษที่กลับตัวกลับใจได้ มีความประพฤติดี ทำงานหาเลี้ยงชีพโดยสุจริต พร้อมทั้งรณรงค์สร้างการรับรู้ให้แก่สังคมเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พ้นโทษของสถานประกอบการภาคเอกชน เผยแพร่หรือบอกเล่าถึงภาพลักษณ์ที่ดี คุณงามความดี และความประทับใจจากการจ้างงานผู้พ้นโทษโดยสถานประกอบการภาคเอกชน ซึ่งจะช่วยให้สังคมเข้าใจ ให้อภัย ให้ออกสและร่วมสนับสนุนการคืนคนดีสู่สังคม

6. ผู้ประกอบการภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐเกือบทั้งหมดเห็นด้วยกับการจัดตั้งศูนย์ CARE (Center for Assistance to Reintegration and Employment) ณ เรือนจำทั่วประเทศ จัดทำฐานข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่ประสงค์จะจ้างงานผู้พ้นโทษ เพื่อจับคู่จัดหางานให้แก่ผู้พ้นโทษ (Matching) ซึ่งจะช่วยให้ผู้พ้นโทษมีงานทำได้อย่างรวดเร็วภายหลังออกจากเรือนจำ แทนที่จะให้ผู้พ้นโทษออกจากเรือนจำอย่างเคื่องคว้างและไปดิ้นรนหางานทำกันเอง เชื่อว่า จะมีส่วนช่วยลดอัตราการกระทำผิดซ้ำของผู้พ้นโทษในช่วงปีแรกได้อย่างดี อย่างไรก็ตาม หน่วยงานภาครัฐควรยกระดับการให้บริการของศูนย์ CARE เพิ่มเติม เช่น ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนทราบถึงบทบาท ภารกิจของศูนย์ CARE และสิทธิประโยชน์ของสถานประกอบการภาคเอกชนที่เข้าร่วมโครงการ เปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนเข้าไปแนะนำตำแหน่งงานและแจ้งถึงคุณสมบัติ ทักษะของลูกจ้างที่ตนต้องการ เพื่อให้กรมราชทัณฑ์ดำเนินการฝึกอาชีพและทักษะผู้ต้องขังที่ใกล้พ้นโทษก่อนจะเข้าทำงานในสถานประกอบการนั้นทันทีที่พ้นโทษแล้วต่อไปเชื่อมโยงข้อมูลและบูรณาการการทำงานกับกระทรวงแรงงานอย่างเป็นระบบยิ่งขึ้น ติดตามและประเมินผลการจ้างงานผู้พ้นโทษผ่านศูนย์ CARE ของสถานประกอบการภาคเอกชนในเชิงคุณภาพ ครอบคลุมทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม รมัตระวังการจัดเก็บ และนำข้อมูลผู้พ้นโทษไปใช้เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และหลีกเลี่ยงการเผยแพร่ข้อมูลส่วนบุคคลของสถานประกอบการภาคเอกชนที่อาจจะเป็นการตีตราผู้พ้นโทษ และทำให้พวกเขาได้รับผลกระทบทางสังคมจากที่ทำงานหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

7. ในแง่การฝึกอบรมผู้ต้องขังในเรือนจำ เพื่อจะได้มีความรู้และทักษะติดตัวสำหรับไปประกอบอาชีพเมื่อพ้นโทษแล้ว สิ่งที่คุณประกอบการภาคเอกชนเน้นอย่างมากคืองานที่ผู้พ้นโทษสามารถเลือกเป็นได้ทั้งพนักงาน/ลูกจ้างในสถานประกอบการภาคเอกชน หรือประกอบอาชีพอิสระ ในลักษณะของการรับจ้างผลิตหรือเป็นเจ้าของกิจการก็ตาม เช่น งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารต่างๆ งานช่าง งานซ่อมแซม งานฝีมือ งานเกษตรกรรม งานเสริมสวย งานผลิตอาหารสด/อาหารแปรรูป งานจัดเลี้ยง เป็นต้น อีกทั้งยังต้องเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการทั่วไป การบริหารจัดการธุรกิจ ทั้งหมดนี้น่าจะเป็นสิ่งที่กรมราชทัณฑ์ดำเนินการอยู่บ้างแล้ว อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐต่างเห็นตรงกันว่า หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรศึกษาความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่อย่างจริงจัง เพื่อจะได้ทราบถึงแนวโน้มของอาชีพที่โลกหรืออุตสาหกรรมยุคใหม่ต้องการ ก่อนจะออกแบบโปรแกรมให้กรมราชทัณฑ์นำไปดำเนินการฝึกทักษะผู้ต้องขังในเรือนจำต่อไป เช่น หากเป็นเมืองอุตสาหกรรม อาจจะมีหลักสูตรการซ่อมแซมเครื่องจักรกล การขับรถบรรทุกขนาดใหญ่ การบังคับเครื่องบินขนส่ง เป็นต้น และต้องเพิ่มพูนการฝึกฝนฝีมือของผู้ต้องขังจนเกิดความชำนาญ สามารถพลิกแพลงได้ ดัดแปลงหรือแปรรูปเป็น เพื่อจะได้นำไปต่อยอดประกอบอาชีพ เช่น หากฝึกซ่อมรถยนต์ ก็ควรจะฝึกฝนจนซ่อมแซมรถยนต์ได้หลากหลายอาการ เป็นต้น ที่สำคัญคือกรมราชทัณฑ์ควรร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องจัดระบบติดตามและประเมินการทำงานหรือประกอบอาชีพของผู้พ้นโทษอย่างจริงจัง ต่อเนื่อง อย่างน้อยคือภายหลังสิ้นสุดการฝึกวิชาชีพในเรือนจำ และเมื่อปล่อยตัวพ้นโทษจากเรือนจำแล้วสักระยะหนึ่ง

8. ผู้ประกอบการภาคเอกชนส่วนใหญ่เห็นว่า หน่วยงานภาครัฐควรกำหนดมาตรการต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการภาคเอกชนจ้างงานผู้พ้นโทษเพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นลักษณะพนักงานประจำที่รับค่าตอบแทนรายเดือน หรือพนักงานชั่วคราวที่รับค่าตอบแทนตามผลงาน ตัวอย่างเช่น การหาผู้ค้าประกันหรือผู้รับรอง อาจจะเป็นลักษณะการออกใบรับรองความประพฤติของลูกจ้างที่เป็นผู้พ้นโทษให้แก่สถานประกอบการภาคเอกชนเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปี หรือมาตรการควบคุมความประพฤติผู้พ้นโทษ โดยการจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็น ติดตามและประเมินผล และออกเยี่ยมเยียนสถานประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานผู้พ้นโทษเป็นระยะๆ หรือกำหนดให้ผู้พ้นโทษรายงานตัวแก่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องทุก 6 เดือน – 1 ปี การสนับสนุนงบประมาณบางส่วนให้แก่สถานประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานผู้พ้นโทษ ไม่ว่าจะเป็นการจ่ายเงินอุดหนุนค่าจ้างแรงงานผู้พ้นโทษ การจ่ายเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมลูกจ้างที่เป็นผู้พ้นโทษ การให้สิทธิพิเศษทางภาษีหรือลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคลแก่สถานประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานผู้พ้นโทษ การกำหนดอัตราพิเศษสำหรับนายจ้าง (ผู้ประกอบการภาคเอกชน) ที่ต้องจ่ายประกันสังคมแก่ลูกจ้างที่เป็นผู้พ้นโทษ การจ่ายเงินค่าบริหารจัดการความเสี่ยง (Risk Management) หรือชดเชยทางการเงิน ให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย หากเกิดความเสียหายแก่สถานประกอบการภาคเอกชนอันเนื่องมาจากการจ้างงานผู้พ้นโทษ และนอกเหนือจากการมอบใบประกาศเกียรติคุณยกย่องเชิดชูสถานประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานผู้พ้นโทษในฐานะผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่ทางราชการ ซึ่งหน่วยงานภาครัฐดำเนินการอยู่แล้วในปัจจุบัน แต่อาจจะพัฒนาเป็นระบบเครดิตการกู้เงินเพื่อการลงทุนจากธนาคารของรัฐ โดยสถานประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานผู้พ้นโทษจะมีคะแนนเครดิตเพิ่มสูงขึ้น ทำให้สามารถกู้เงินได้ด้วยวงเงินสูงและดอกเบี้ยต่ำ ขณะเดียวกัน หน่วยงาน

ภาครัฐเกือบทั้งหมดล้วนแต่ให้ความสำคัญและยินดีร่วมมือดำเนินการส่งเสริมให้สถานประกอบการ ภาคเอกชนจ้างงานผู้พิการ ไม่ว่าจะเป็นการประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้ และปรับเจตคติของผู้ประกอบการภาคเอกชน การเปิดโอกาสให้ผู้พิการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าทำงานในหน่วยงาน เพื่อเป็นตัวอย่างให้แก่สถานประกอบการภาคเอกชน การร่วมเป็นภาคีเครือข่ายติดตาม ประเมินผล และให้ความช่วยเหลือผู้พิการ รวมถึงครอบครัวตามบทบาทและภารกิจของหน่วยงาน

9. ปัจจุบัน รัฐบาลกำหนดมาตรการลดหย่อนภาษีเงินได้แก่ผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานผู้พิการ เริ่มมาตั้งแต่ปีบัญชีที่เริ่มในหรือหลังวันที่ 1 มกราคม 2563 และจะดำเนินการจนถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2568 กล่าวคือ ยกเว้นภาษีเงินได้ให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล สำหรับเงินได้เป็นจำนวนร้อยละ 50 ของรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงานผู้พิการ ซึ่งหน่วยงานภาครัฐทั้งหมดล้วนเห็นด้วยกับมาตรการดังกล่าว และเห็นว่า ควรปรับจากมาตรการชั่วคราวเป็นมาตรการถาวร พร้อมกับเพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รับรู้และแพร่หลายไปยังสถานประกอบการภาคเอกชนให้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ควรวิเคราะห์ผลการนำมาตรการดังกล่าวไปปฏิบัติว่าเป็นอย่างไรบ้าง ผู้ประกอบการภาคเอกชนตอบรับต่อมาตรการนี้มากหรือน้อยเพียงใด จำเป็นต้องปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมอะไรบ้างหรือไม่ ขณะที่ผู้ประกอบการภาคเอกชนส่วนใหญ่เห็นว่า มาตรการดังกล่าวเหมาะกับสถานประกอบการภาคเอกชนรายใหญ่ แต่อาจจะไม่เป็นที่สนใจหรือแพร่หลายในหมู่สถานประกอบการทั่วไปหรือสถานประกอบการที่เป็น “โรงงานสีขาว” มากนัก อย่างไรก็ตาม มาตรการลดหย่อนภาษีนี้นี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งที่สถานประกอบการจะนำไปพิจารณาประกอบการจ้างงานผู้พิการ เพราะการลดหย่อนภาษีก็สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การบริจาคเพื่อสาธารณกุศล เป็นต้น ผนวกกับเมื่อย้อนไปพิจารณาที่ข้อ 1. จะเห็นได้ว่า ผู้ประกอบการภาค เอกชนให้ความสำคัญกับมาตรการลดหย่อนภาษีไม่มากนัก เป็นตัวเลือกลำดับท้ายๆ ที่ผู้ประกอบการภาคเอกชนจะนำมาพิจารณาประกอบการจ้างงานกลุ่มเป้าหมาย

10. สุดท้ายคือ ข้อเสนอเรื่องมาตรการประกันภัยความเสี่ยงจากการจ้างงานผู้พิการ โดยผู้ประกอบการภาคเอกชนจะได้รับค่าสินไหมทดแทนหากผู้พิการก่อให้เกิดความเสียหายในช่วง 6 เดือนแรกของการจ้างงาน ซึ่งเป็นประเด็นที่ยังไม่เคยดำเนินการโดยหน่วยงานภาครัฐใดๆ ของประเทศไทยมาก่อน และเป็นประเด็นสืบเนื่องมาจากกรณีผู้ประกอบการภาคเอกชนจำนวนมากเรียกร้องถึงการรับประกันหรือค่าประกันความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการจ้างงานผู้พิการ ซึ่งผู้ประกอบการภาคเอกชนหลายรายเห็นว่า มาตรการนี้มีส่วนช่วยสร้างความมั่นใจ เพิ่มความสบายใจ และเป็นหลักประกันสำหรับผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานผู้พิการ แต่อยากให้อำนาจพิจารณาเพิ่มระยะเวลาการรับประกันภัยเป็น 6 เดือน – 2 ปี แตกต่างกันตามขนาดและประเภทของกิจการ เพื่อจะได้จูงใจผู้ประกอบการภาคเอกชนมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรหารือร่วมกับผู้ประกอบการภาคเอกชนในรายละเอียดเกี่ยวกับเงื่อนไข และกติกาการจ่ายค่าสินไหมทดแทน เพิ่มความระมัดระวังการแสวงหาผลประโยชน์และการกลั่นแกล้งผู้พิการที่เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการเพื่อเรียกร้องค่าสินไหมทดแทน อีกทั้ง ยังต้องมีมาตรการควบคุมความเสี่ยง เช่น การรับประกันโดยบุคคล การมีหนังสือรับรองความประพฤติโดยหน่วยงานภาครัฐ การติดตามพฤติกรรมของผู้พิการและนายจ้าง (สถานประกอบการภาคเอกชน) เป็นระยะๆ เป็นต้น ซึ่งไม่แตกต่างจากความเห็นของหน่วยงานภาครัฐมากนัก โดยขอให้พิจารณาขยายระยะเวลาการรับ

ประกันภัยเป็น 1 - 3 ปี และเพิ่มการควบคุมความเสี่ยง พิจารณารับประกันภัยเฉพาะผู้พันโทษ ที่ผ่านการฝึกทักษะอาชีพอย่างมีมาตรฐานเท่านั้น พร้อมกับกำหนดเงื่อนไขการรับประกันภัยที่ชัดเจน ระบุประเภทความเสี่ยงอย่างรัดกุม เพื่อมิให้ผู้พันโทษก่อให้เกิดปัญหาอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือไม่ตั้งใจทำงาน ทั้งหมดนี้ยังคงมีประเด็นอื่นๆ ที่จะต้องหารือร่วมกันในรายละเอียด

จากผลการศึกษาภาวการณ์จ้างงานผู้พันโทษ รวมถึงเจตคติและการยอมรับการจ้างงาน ผู้พันโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชน โดยผู้ประกอบการภาคเอกชนทั่วไป จำนวน 80 ราย กลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชนซึ่งเป็นกลุ่มผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ (Economic Interest Group) ที่เป็นกลไกสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จำนวน 5 ราย ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐ ที่มีบทบาทและภารกิจเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพให้ผู้กระทำผิดภายหลังพันโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชน จำนวน 28 ราย ดังปรากฏหลักฐานในบทที่ 3 - 4 จะได้นำไปสู่ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมให้สถานประกอบการภาคเอกชนรับผู้พันโทษเข้าทำงานในลำดับต่อไป

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

การศึกษา เรื่อง การส่งเสริมอาชีพให้ผู้กระทำผิดภายหลังพ้นโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาพการณ์จ้างงานของผู้พ้นโทษในปัจจุบัน ศึกษาเจตคติและการยอมรับการจ้างงานผู้พ้นโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชน ว่าด้วยข้อจำกัด/ความไม่สมบูรณ์ของมาตรการช่วยเหลือผู้พ้นโทษให้มีความทำงาน ข้อจำกัดของผู้ประกอบการภาคเอกชน และข้อจำกัดของผู้พ้นโทษ รวมถึงความต้องการของผู้ประกอบการภาคเอกชนในด้านต่างๆ ได้แก่ ตำแหน่งงาน ทักษะ เจื่อนไข ตลอดจนเจตคติและการยอมรับของผู้ประกอบการภาคเอกชนต่อผู้พ้นโทษในด้านต่างๆ ได้แก่ นิสัย ความประพฤติดระหว่างอยู่ในเรือนจำ ประเภทคดี ความรู้ รวมถึงทักษะที่มีและได้รับการฝึกอบรมระหว่างอยู่ในเรือนจำ ไปรับรองความรู้ ความสามารถจากหน่วยงานที่น่าเชื่อถือ รวมถึงศึกษาแนวทางการส่งเสริมให้สถานประกอบการภาคเอกชนรับผู้พ้นโทษเข้าทำงาน ดำเนินการด้วยระเบียบวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง กำหนดประชากรเป้าหมายแบบเฉพาะเจาะจง จำแนกเป็นผู้ประกอบการภาคเอกชน ระดับนโยบาย ได้แก่ สภาหอการค้าไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จำนวน 5 ราย และระดับพื้นที่ ได้แก่ ผู้ประกอบการภาคเอกชนครอบคลุมทุกประเภท (การผลิต-การบริการ-การค้า) ทุกขนาด (ใหญ่-กลาง-ย่อม) และทุกภาคของประเทศไทย จำนวน 80 ราย รวมถึงผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย การส่งเสริมอาชีพ การพัฒนาคุณภาพแรงงาน จำนวน 28 ราย ผนวกกับข้อมูลทุติยภูมิจากการศึกษาเอกสาร เช่น เอกสารทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ กฎหมาย ระเบียบ มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ ได้ความดังนี้

ภาพการณ์จ้างงานของผู้พ้นโทษในปัจจุบันยังคงไม่สู้ดีนัก มีผู้ประกอบการภาคเอกชนจำนวนไม่มากนักที่ยินดีจ้างผู้มีประวัติเคยต้องโทษในเรือนจำ ด้วยเหตุผลว่า ต้องการให้โอกาสพวกเขา มีรายได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว และให้โอกาสพวกเขาได้เรียนรู้ หาประสบการณ์ ซึ่งคำว่า “ให้โอกาส” สอดคล้องกับหลักธรรมคำสอนทางพุทธศาสนา ซึ่งคนไทยส่วนใหญ่ให้ความนับถือ ได้แก่ พรหมวิหาร 4 และสังคหวัตถุ 4¹ ซึ่งงานที่จ้างนั้นจะเป็นลักษณะไม่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ความ

¹ พรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย 1. เมตตา - มีความรักปรารถนาดี ต้องการให้ทุกคนมีความสุข 2. กรุณา - มีความสงสาร คิดช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ความเดือดร้อน 3. มุทิตา - มีความเบิกบาน พลอยยินดี พร้อมที่จะส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้อื่นมีความสุข ประสบความสำเร็จ เจริญก้าวหน้า และ 4. อุเบกขา - มีใจเป็นกลาง จิตใจมั่นคง เที่ยงตรง ไม่เอนเอียง ปฏิบัติตนไปตามหลักเหตุผลและความเที่ยงธรรม ขณะที่สังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 1. ทาน - การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ สงเคราะห์ แบ่งปัน 2. ปิยวาจา - การพูดจาไพเราะ เป็นประโยชน์ มีเหตุผล ชักจูงกันทำสิ่งที่ดีงาม เห็นอกเห็นใจ

เชี่ยวชาญสูง ผู้พันโทฯจึงสามารถทำงานได้อย่างดี ขณะที่ปัจจัยเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พันโทฯตามจำนวนและเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดเพื่อนำค่าจ้างไปลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคลกลับไม่ได้รับความสนใจจากผู้ประกอบการภาคเอกชนเท่าไร เมื่อพิจารณาในแง่นี้สะท้อนให้เห็นว่า ผู้ประกอบการภาคเอกชนไม่ได้คิดถึงเงื่อนไขการจ้างงานผู้พันโทฯแตกต่างจากการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ที่ไม่ส่นสถานะทางทะเบียนราษฎรหรือกลุ่มชาติพันธุ์ เด็กและเยาวชน อีกทั้งยังไม่เห็นว่าการจ้างงานผู้พันโทฯจะต้องมีคุณสมบัติอื่นใดที่พิเศษหรือแตกต่างจากการจ้างงานคนปกติทั่วไปมากกว่าการ “ให้โอกาส” อย่างไรก็ตาม ภาวการณ์จ้างงานผู้พันโทฯที่ไม่ต้องอาศัยทักษะมากนักหรือเน้นการใช้แรงงานเป็นหลักอาจจะต้องเผชิญกับความท้าทายอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้ประกอบการภาคเอกชนจำนวนไม่น้อยเลือกจะจ้างแรงงานต่างด้าว เพราะต้นทุนค่าแรงที่ต่ำกว่าและทำงานหนักๆ ได้มากกว่าแรงงานไทย ทำให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนสามารถบริหารจัดการทั้งงานและคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการศึกษาเจตคติและปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนรับผู้พันโทฯเข้าทำงานพบว่า ผู้ประกอบการภาคเอกชนจำนวนหนึ่งเน้นการให้โอกาสผู้พันโทฯกลับตัวกลับใจ จึงตัดสินใจจ้างผู้พันโทฯเข้าทำงานตามความรู้ความสามารถ ไม่ยึดติดกับอดีตหรือความผิดที่ผ่านมา โดยเฉพาะกับผู้พันโทฯคดีสุโขทัยหรือไม่ใช่คดีอุกฉกรรจ์ร้ายแรง ด้วยความเชื่อว่า หากผู้พันโทฯไม่มีทางเลือกไม่มีที่ไป ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่รอดได้โดยปกติ หรือมีสถานะทางเศรษฐกิจที่ไม่สู้ดี อาจจะทำให้พวกเขาหวนกลับไปกระทำผิดซ้ำได้ อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการภาคเอกชนจะเกิดความมั่นใจเพิ่มขึ้นหากเป็นการจ้างงานผู้พันโทฯที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดพอสมควร เช่น รู้จักคุ้นเคยเป็นการส่วนตัว รู้จักกับครอบครัวของผู้พันโทฯเป็นอย่างดี มีผู้ปกครองหรือญาติควบคุมความประพฤติ มีการค้าประกันโดยบุคคลที่น่าเชื่อถือ หรือมีการรับรองพฤติกรรมโดยหน่วยงานภาครัฐ เป็นต้น แต่ยังคงมีผู้ประกอบการภาคเอกชนอีกจำนวนหนึ่งที่เห็นตรงกันข้ามและมีเจตคติเชิงลบกับผู้พันโทฯ โดยเฉพาะผู้ที่ต้องโทษจำคุกมาแล้วหลายครั้งหรือ “ผู้กระทำผิดโดยสันดาน” และเห็นว่า การกระทำผิดซ้ำเกิดจากสภาพจิตใจที่ไม่เข้มแข็ง ไม่มีภูมิคุ้มกันที่ดี ไม่มีhiriโอตตปะปะ จึงทำให้เป็นคนไม่สู้ชีวิต ไม่อดทน ไม่ตั้งใจทำงานจริง ต้องการรวยทางลัด ขณะที่ผู้พันโทฯบางรายก็ต้องการกลับไปอยู่ในเรือนจำ เพื่อจะได้ไม่ต้องดิ้นรนหาเลี้ยงชีพ นอกจากนี้ ผู้ประกอบการภาคเอกชนบางรายที่ไม่จ้างงานผู้พันโทฯ ให้เหตุผลเกี่ยวกับความไม่มั่นใจทั้งต่อตนเองและพนักงานคนอื่นๆ ในสถานประกอบการเดียวกันว่า ผู้พันโทฯจะก่อเหตุซ้ำเดิมอีกหรือไม่ โดยเฉพาะกรณีผู้เคยต้องโทษคดีอุกฉกรรจ์ร้ายแรง สุ่มเสี่ยงจะเกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของตน ทำให้หวาดระแวง ต้องคอยควบคุมความประพฤติของผู้พันโทฯอย่างเคร่งครัด ผวนวกกับความกลัวผลกระทบเชิงลบต่อภาพลักษณ์ของผลิตภัณฑ์

ให้กำลังใจ สมานสามัคคี เกิดไมตรี และรักใคร่นับถือ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน 3. อັถถจริยา - การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น และช่วยกันแก้ไขปัญหาลังคม และ 4. สมานัตตตา - การทำตัวให้เข้ากับทุกคนได้ วางตนเสมอตนเสมอปลาย ให้ความเสมอภาค ไม่เอาเปรียบ ร่วมทุกข์ ร่วมสุข และร่วมรับรู้ปัญหา เพื่อประโยชน์สุขร่วมกัน อ้างถึงในพิศมัย ทองเที่ยง. “หลักการให้โอกาสผู้เสพร ผู้ติดยาเสพติด คินคนดีสู่สังคมในสถานประกอบการด้วยพรมหิวหาร-สังคหวัดถุ 4”, วารสาร Mahidol R2R e-Journal. 7 (2) กรกฎาคม - ธันวาคม 2563. หน้า 18 – 19.

หรือบริการของสถานประกอบการอีกด้วย ขณะเดียวกัน ผู้พันโทส่วนใหญ่มักจะลาออกจากงาน บ่อย ทำงานได้ไม่ต่อเนื่อง สาเหตุอาจเกิดจากทนต่อแรงเสียดทานจากเพื่อนร่วมงานที่มองว่าเป็นคนขี้คุกไม่ได้ หรือต้องการย้ายกลับไปทำงาน ณ ภูมิลำเนาของตนเมื่อทำงานไปสักระยะหนึ่ง ซึ่งผู้ประกอบการภาคเอกชนเห็นว่า ต้องศึกษาวิจัยให้กระจ่างถึงสาเหตุที่ทำให้ผู้พันโทกระทำความผิดซ้ำ คือเพราะพฤติกรรมส่วนตัวหรือปัญหาทางเศรษฐกิจ และสาเหตุที่ทำให้ผู้พันโทไม่มีงานทำคือ เพราะไม่มีงานที่ผู้พันโทสามารถทำได้ ผู้พันโทไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะทำงาน หรือความไม่สัมพันธ์ระหว่างอุปสงค์กับอุปทาน (Demand VS Supply) หรือความต้องการงานทำของผู้พันโทมากกว่าตำแหน่งงานว่างของสถานประกอบการภาคเอกชน

ข้อเสนอแนะ

สำหรับข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษานี้ จะเป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานภาครัฐนำไปพิจารณาดำเนินการเพิ่มเติม เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนรับผู้พันโทเข้าทำงานเพิ่มมากขึ้น จำแนกเป็น 2 ประเด็นหลักดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 การปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย ที่เป็นอุปสรรค และกำหนดมาตรการต่างๆ ที่เอื้อต่อการจ้างงานผู้พันโท

1.1.1 กำหนดมาตรการไม่เปิดเผยอดีตของผู้พันโทหรือล้างมลทินผู้พันโทเป็นระยะๆ โดยเฉพาะกรณีที่มีผู้ใช้พันโทคดีอุกฉกรรจ์ร้ายแรง เพื่อคืนสิทธิและสถานภาพทางกฎหมายและสังคมที่เสียไปรองรับการเริ่มต้นชีวิตใหม่ อย่างไรก็ตาม กรมราชทัณฑ์ควรเพิ่มความระมัดระวังการจัดเก็บข้อมูลผู้พันโทในระบบอิเล็กทรอนิกส์ และประสานงานกับแผนกบุคคลของสถานประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานผู้พันโท เพื่อบันทึกประวัติพนักงานที่ถูกต้องและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ด้วย

1.1.2 ปรับปรุง แก้ไขกฎหมายที่กำหนดลักษณะต้องห้ามในการประกอบอาชีพหรือการทำงานของผู้เคยต้องคำพิพากษาจำคุก² โดยคำนึงถึงเสรีภาพในการประกอบอาชีพตามมาตรา 40 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560³ เป็นสำคัญ หากจำเป็นต้องกำหนดลักษณะต้องห้ามเช่นนั้น เพื่อประโยชน์ของสาธารณะหรือประชาชน อาจกำหนดเฉพาะบางฐานความผิด

² ปวีศร เลิศธรรมเทวี. “กฎหมายที่ไม่เอื้อต่อการกลับไปใช้ชีวิตในสังคมของผู้กระทำความผิด”, วารสารรามคำแหง ฉบับนิติศาสตร์. 10 (1). หน้า 280 – 297.

³ มาตรา 40 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศ การแข่งขันอย่างเป็นธรรม การป้องกันหรือจัดการกีดกันหรือการผูกขาด การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดระเบียบการประกอบอาชีพเพียงเท่าที่จำเป็น หรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น

การตรากฎหมายเพื่อจัดระเบียบการประกอบอาชีพตามวรรคสอง ต้องไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติหรือก้าวก่ายการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา.

ทางอาญาที่มีนัยสำคัญและสัมพันธ์โดยตรงกับการปฏิบัติหน้าที่หรือการประกอบอาชีพ ไม่ใช่กำหนดห้ามทุกฐานความผิดทางอาญา ดังตัวอย่างอาชีพ การประกอบกิจการ และการดำรงตำแหน่งต่างๆ ที่กำหนดห้ามผู้เคยต้องคำพิพากษาจำคุกดำเนินการ หรือรัฐไม่อนุญาตให้ดำเนินการ เช่น

1.1.2.1 การดำรงตำแหน่งทางการเมือง ซึ่งบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้แก่ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา รัฐมนตรี ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

1.1.2.2 การรับราชการและตำแหน่งหน้าที่ในราชการ ซึ่งบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติต่างๆ มากกว่า 138 ฉบับ ประกอบด้วย 1. ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการพลเรือนในสถาบันการอุดมศึกษา ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการอัยการ ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ข้าราชการรัฐสภา ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร 2. ข้าราชการการเมือง และ 3. ผู้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับราชการ เช่น ผู้ใหญ่บ้าน การดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระหรือองค์กรตามรัฐธรรมนูญ หรือการเป็นกรรมการในคณะกรรมการชุดต่างๆ ที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายอย่างน้อย 160 ฉบับ เป็นต้น

1.1.2.3 การกำหนดคุณสมบัติต้องห้ามในการประกอบอาชีพของบุคคลสรุปเป็นกลุ่มธุรกิจ (อาชีพหรือวิชาชีพ) ประกอบด้วย 1. การศึกษา - ครู อาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้บริหารสถานศึกษาหรือสถาบันการอุดมศึกษา บุคลากรอื่นๆ ทำหน้าที่สนับสนุนการศึกษา หรือให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน หรือการนิเทศ 2. การแพทย์และสาธารณสุข - แพทย์แผนปัจจุบัน แพทย์แผนไทย ทันตแพทย์ สัตวแพทย์ นักเทคนิคการแพทย์ พยาบาล ผดุงครรภ์ นักกายภาพบำบัด เภสัชกร ผู้ผลิต-ขาย-นำเข้ายาแผนปัจจุบัน การเปิดสถานพยาบาลและสถานพยาบาลสัตว์ 3. การบริการ - หนายความ นักการบัญชี วิศวกร สถาปนิก ช่างรังวัด 4. การขนส่งสาธารณะ - ผู้ประกอบการ ผู้ประจำรถ ผู้ขับรถขนส่งประจำทางขนส่งไม่ประจำทางขนส่งโดยรถยนต์เล็กขนส่งส่วนบุคคล 5. ธุรกิจที่ต้องมีใบอนุญาต - อาวุธปืน สิ่งเทียมอาวุธปืน จัดการเรียไร และ 6. ธุรกิจอื่นๆ - พนักงานรักษาความปลอดภัย ค้าของเก่า นักสังคมสงเคราะห์ การเปิดสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ อาทิสปา นวดแผนไทย การเปิดสถานประกอบการประเภทโรงแรม การเปิดสถานบริการ อาทิสบับ บาร์ การเปิดโรงรับจำนำ การค้าไม้ การประกอบอาชีพจัดหาแรงงานทางทะเล

1.2 การพิจารณารูปแบบและเงื่อนไขการจ้างงานผู้พันโทษของหน่วยงานภาครัฐ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.) ทั้งแบบรายวันและรายเดือน ครอบคลุมทุกกลุ่มอายุ เพื่อรองรับการดำรงชีวิตหลังจากเรียนจบโดยทันที เพิ่มเติมจากการจ้างงานผู้พันโทษณปัจจุบันที่ดำเนินการโดยโครงการคืนคนดีสู่สังคม⁴ ซึ่งจ้างงานผู้พันโทษจำคุก ระยะเวลาไม่เกิน 1 ปีนับแต่วันพ้นโทษ เป็นลูกจ้างเหมาบริการ⁵ สนับสนุนการปฏิบัติงานในกรมราชทัณฑ์ และ

⁴ รายละเอียดโครงการคืนคนดีสู่สังคม ปรากฏในเชิงอรรถที่ 117.

⁵ ลูกจ้างเหมาบริการเป็นการจ้างเหมาบริการจากบุคคลธรรมดา ในลักษณะการจ้างทำของตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มุ่งผลสำเร็จของงานที่ว่าจ้างภายในระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงจ้างเหมาบริการเท่านั้น มีระยะเวลาการจ้างไม่เกิน 1 ปีงบประมาณ แบ่งการจ่ายค่าจ้างเป็นงวดๆ ละ 1 เดือนๆ ละเท่ากัน โดยผู้รับจ้างมีฐานะเป็นผู้ทำของตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัด

โดยโครงการจัดตั้งสำนักงานชั่วคราวเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดตั้งองค์การส่งเสริมการกลับคืนสู่สังคม ซึ่งจ้างงานผู้พ้นโทษจำคุกเป็นลูกจ้างเหมาบริการสนับสนุนการปฏิบัติงานในสำนักงานส่งเสริมสามาชีพและผลิตภัณฑ์เพื่อพัฒนาพฤตินิสัย (สมภพ.) สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

1.3 การจัดตั้ง “องค์การส่งเสริมการกลับคืนสู่สังคม หรือ สคส.” (Organization for Fostering Reintegration : ORE) เป็นหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ (Service Delivery Unit : SDU) ภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ทำหน้าที่บูรณาการงานช่วยเหลือผู้พ้นจากการคุมความประพฤติในความรับผิดชอบของกรมคุมประพฤติ ผู้พ้นจากสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน/ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนในความรับผิดชอบของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และผู้พ้นโทษจากเรือนจำ/ทัณฑสถานในความรับผิดชอบของกรมราชทัณฑ์ เพื่อให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนต่างๆ แก่ “ผู้พ้นกระบวนการพัฒนาพฤตินิสัย” ถือเป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการบำบัดฟื้นฟูแก้ไขผู้กระทำผิด อีกทั้งยังเป็นกระบวนการที่ประเทศไทยยังไม่เคยดำเนินการมาก่อนและไม่มีหน่วยงานใดๆ รับผิดชอบนับตั้งแต่พระราชบัญญัติสงเคราะห์บุคคลผู้ได้รับการพักการลงโทษ ผู้พ้นโทษ และเด็กผู้พ้นการฝึกอบรม พ.ศ. 2497 ถูกยกเลิกไปเมื่อปี พ.ศ. 2499⁶ โดยองค์การดังกล่าวจะมีบทบาทที่สำคัญคือ 1. การช่วยเหลือผู้พ้นกระบวนการพัฒนาพฤตินิสัย (Rescuer) ร่วมวางแผนการกลับคืนสู่สังคม ดำเนินกระบวนการบำบัดพัฒนาจิตใจ แก้ไขพฤติกรรม เพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีพในสังคม ให้คำแนะนำ/คำปรึกษา ตลอดจนสร้างเครือข่ายผู้พ้นกระบวนการพัฒนาพฤตินิสัย 2. การสร้างการรับรู้ของสังคม (Social Awareness)

จ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ไม่ถือเป็นบุคลากรของรัฐที่จะมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์สวัสดิการที่พึงได้รับจากทางราชการเช่นเดียวกับข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้าง จึงไม่มีนิติสัมพันธ์กับรัฐในฐานะนายจ้างกับลูกจ้างตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ดังนั้น ส่วนราชการหรือผู้ว่าจ้างจึงไม่อยู่ในบังคับที่จะต้องนำส่งเงินสมทบในส่วนของผู้ว่าจ้างเข้ากองทุนประกันสังคม อ้างถึงในกรมกิจการเด็กและเยาวชน. “แนวทางปฏิบัติในการดำเนินการจ้างเหมาบริการเป็นรายบุคคล.” (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก http://www.intranet.dcy.go.th/intranet_child/fls/fls_uploads/54965/แนวทางปฏิบัติในการดำเนินการจ้างเหมาบริการเป็นรายบุคคล.pdf เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2566.

⁶ พระราชบัญญัติสงเคราะห์บุคคลผู้ได้รับการพักการลงโทษ ผู้พ้นโทษ และเด็กผู้พ้นการฝึกอบรม พ.ศ. 2497 กำหนดให้จัดตั้งสถานสงเคราะห์ในบังคับบัญชาของกรมประชาสงเคราะห์ เพื่อให้ความสงเคราะห์แก่นักโทษเด็ดขาดซึ่งถูกปล่อยพ้นโทษ นักโทษเด็ดขาดซึ่งได้รับการพักการลงโทษ ผู้ต้องกักกันซึ่งถูกปล่อยพ้นโทษ และเด็กหรือเยาวชนที่ศาลส่งตัวมารับการฝึกและอบรม สถานฝึกและอบรมของกรมราชทัณฑ์ ซึ่งพินกำหนดฝึกอบรม โดยการช่วยเหลือเพื่อให้มีที่อยู่อาศัย มีการทำมาเลี้ยงชีพในทางที่ชอบตามควรแก่อัตภาพ โดยจัดให้ไปอยู่ในสถานสงเคราะห์ได้ไม่เกิน 5 ปี ทั้งนี้ พระราชบัญญัติดังกล่าวไม่เหมาะสมแก่กาลสมัย เพราะได้มีประมวลกฎหมายอาญากำหนดวิธีการเพื่อความปลอดภัยไว้แล้ว จึงได้ยกเลิกพระราชบัญญัติสงเคราะห์บุคคลผู้ได้รับการพักการลงโทษฯ เมื่อปี พ.ศ. 2499.

สื่อสาร ทำความเข้าใจ สร้างความตระหนักรู้ และเสริมสร้างเจตคติ (Attitude and Mindset) ที่ถูกต้องให้แก่สังคมเกี่ยวกับผู้พ้นกระบวนการพัฒนาพฤติกรรมเสีย รวมทั้ง สิทธิที่จะใช้ชีวิตในสังคมตามปกติ 3. การสร้างมูลค่าเพิ่มให้ทรัพยากรมนุษย์ (Productivity) ส่งเสริมให้ผู้พ้นกระบวนการพัฒนาพฤติกรรมเสียสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้จริงในระยะยาว ด้วยการจัดหางานในระบบแรงงาน การสร้างอาชีพ การจัดหาและส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ ตลอดจนการเข้าถึงแหล่งเงินทุน และ 4) การประสานความร่วมมือ (Synergy) กับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมทั้งในและต่างประเทศ เช่น ความร่วมมือด้านวิชาการเพื่อสร้างองค์ความรู้ ด้านการฝึกอบรมหรือฝึกวิชาชีพหรือหลักสูตรการศึกษาเพื่อเสริมความรู้ในส่วนที่ขาดหรือส่วนที่สนใจ ด้านการจ้างงาน ด้านที่พักพิงชั่วคราว ด้านการเยียวยาทางจิตใจ เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 การรณรงค์ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการให้โอกาสผู้ที่เคยก้าวพลาด และการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่ผู้พ้นโทษ

2.1.1 รณรงค์สร้างการรับรู้เกี่ยวกับการให้อภัย ให้โอกาสผู้ที่เคยก้าวพลาด หรือผู้กระทำผิดที่ปรับปรุงแก้ไขตนเองเป็นคนดี ตั้งใจประกอบสัมมาชีพ ผ่านสื่อประเภทต่างๆ เช่น ละครโทรทัศน์ โฆษณาผ่านโทรทัศน์ วิทยุ สิ่งพิมพ์ สื่อโซเชียลมีเดีย พื้นที่ข้างรถโดยสารประจำทาง เป็นต้น รวมถึงการแต่งตั้งทูตแห่งการแก้ไข ผู้พ้นผู้กระทำผิด (Goodwill Ambassador) เพื่อสื่อสารต่อสาธารณะเกี่ยวกับการแก้ไข ผู้พ้นผู้กระทำผิด

2.1.2 ปรับภาพลักษณ์เชิงบวกของผู้ต้องขัง เพื่อให้สังคมเข้าใจ เปิดกว้าง อดอคติ มีมุมมองที่ดีต่อผู้ต้องขัง ซึ่งจะทำให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนยินดีจ้างงานผู้พ้นโทษเพิ่มมากขึ้น ด้วยการนำผู้ต้องขังออกทำงานสาธารณประโยชน์ ร่วมทำกิจกรรมเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) กับผู้ประกอบการภาคเอกชนอย่างสม่ำเสมอ เช่น ปลูกป่าไม้ ปลูกปะการัง ทำความสะอาดวัดและสถานที่สาธารณะ เป็นต้น จนผู้ประกอบการภาคเอกชนสังเกตเห็นพฤติกรรมเกิดความไว้วางใจกันมากขึ้น จนต่อยอดไปสู่การจ้างงานหลังผู้ต้องขังพ้นโทษออกจากเรือนจำต่อไป

2.1.3 พัฒนารูปแบบการนำเสนอต่อสาธารณะถึงผู้พ้นโทษต้นแบบ (Idol) หรือผู้พ้นโทษที่กลับตัวเป็นคนดี แสดงให้เห็นถึงแนวคิดและวิธีการแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่างๆ ที่พวกเขาต้องเผชิญเมื่อพ้นจากเรือนจำ พร้อมกับให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนบอกเล่าถึงความประทับใจที่มีต่อลูกจ้างของตนซึ่งเป็นผู้พ้นโทษ และสื่อสารทำนองว่าผู้พ้นโทษเป็นทรัพยากรแรงงานที่มีคุณค่ามีส่วนช่วยสร้างประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

2.2 การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและบทบาทการช่วยเหลือผู้พ้นโทษของศูนย์ CARE (Center for Assistance to Reintegration and Employment)

2.2.1 เพิ่มศักยภาพการทำงานศูนย์ CARE เสมือนเป็นบริษัทจัดหางาน (Recruitment Agency Service) คัดกรองทักษะ ความรู้ ความสามารถของผู้สมัครงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้ต้องขังที่ใกล้จะพ้นโทษหรือผู้พ้นโทษก็ตาม ก่อนจัดส่งเข้ารับการสัมภาษณ์เพื่อทำงานในสถานประกอบการภาคเอกชน พร้อมกับจัดกิจกรรมตลาดนัดแรงงานในเรือนจำ ให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนมาออกบูธรับสมัครงานกับผู้ต้องขังที่ใกล้จะพ้นโทษ รวมถึงจัดทำกระดานสนทนา (Webboard)

สำหรับผู้ประกอบการภาคเอกชนค้นหาและเข้าถึงข้อมูลการจ้างงานผู้พ้นโทษได้ง่ายขึ้น และเชื่อมโยงข้อมูลกับกระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน ผ่านแพลตฟอร์มไทยมีงานทำ (Smart Job Center)

2.2.2 ประชาสัมพันธ์บทบาทและผลการดำเนินงานของศูนย์ CARE ที่ช่วยเหลือผู้พ้นโทษให้หางานทำ สิทธิประโยชน์ที่สถานประกอบการภาคเอกชนจะได้รับจากการจ้างงานผู้พ้นโทษ พร้อมกับมีหนังสือขอขอบคุณหรือมอบรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติสถานประกอบการภาค เอกชนที่จ้างงานผู้พ้นโทษ ซึ่งจะทำให้ประชาชนในวงกว้างทราบถึงผลสัมฤทธิ์และร่วมกันสนับสนุนการจ้างงานผู้พ้นโทษผ่านการอุดหนุนสินค้าหรือบริการของสถานประกอบการนั้น

2.2.3 สนับสนุนและให้ความร่วมมือกับสถานประกอบการภาคเอกชนที่ประสงค์จะจ้างงานผู้พ้นโทษ เช่น การเข้าแนะนำตำแหน่งงานว่างในเรือนจำ การรับทราบข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ต้องขังที่ใกล้จะพ้นโทษเพื่อประกอบการจับคู่ตำแหน่งงานว่างและการพิจารณาจ้างงาน การสัมภาษณ์ผู้ต้องขังที่ใกล้จะพ้นโทษเพื่อรับเข้าทำงานทันทีที่พ้นจากเรือนจำ เป็นต้น

2.3 การฝึกอาชีพและพัฒนาทักษะฝีมือผู้ต้องขังให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานของพื้นที่ตั้งเรือนจำและภูมิลำเนาของผู้ต้องขัง จำแนกเป็นรายภาค จังหวัด รวมถึงประเภทของสถานประกอบการภาคเอกชนในพื้นที่ เช่น หากเป็นเมืองอุตสาหกรรม มีโรงงานจำนวนมากในพื้นที่ ควรมีหลักสูตรเกี่ยวกับการซ่อมแซมเครื่องจักรกล เป็นต้น นอกจากนี้ ควรฝึกฝนทักษะการช่าง/ การซ่อมแซมให้เกิดความชำนาญ สามารถพลิกแพลงจนนำมาประกอบอาชีพได้ เช่น ฝึกฝนเป็นช่างยนต์จนซ่อมแซมรถยนต์ได้หลากหลายอาการ เป็นต้น รวมถึงการฝึกฝนเรียนรู้ทักษะขั้นสูงหรือหาได้ยาก เช่น งานขับรถบรรทุกขนาดใหญ่หรือบังคับเครื่องบินขนส่ง งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร งานฝีมือหรืองานคราฟท์ที่ประณีต งานปฎิมากรรมชั้นสูง งานดูแลผู้สูงอายุหรือผู้พิการที่ต้องใช้เครื่องมือแพทย์โดยบุคคลทั่วไป เป็นต้น อาจจะร่วมมือและเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนเข้ามาฝึกสอนทักษะ วิชาชีพแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำ หรือจัดส่งผู้ต้องขังออกไปฝึกงานในสถานประกอบการภาคเอกชน เสริมด้วยการเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังก่อนปล่อยออกจากเรือนจำ เน้นการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้ต้องขังและเจตคติด้านบวกเกี่ยวกับการทำงานและการดำเนินชีวิตภายนอกเรือนจำ รองรับทั้งการเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการภาคเอกชนและการเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ พร้อมกับพิจารณาจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาทักษะและวิชาชีพผู้พ้นโทษ สำหรับการศึกษาวิจัยและฝึกทักษะ วิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังที่ใกล้จะออกจากเรือนจำและผู้พ้นโทษ

2.4 การเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับสถานประกอบการภาคเอกชนที่จะจ้างงานผู้พ้นโทษ

2.4.1 ให้ความมั่นใจกับสถานประกอบการภาคเอกชนว่า ผู้พ้นโทษจะไม่กระทำผิดซ้ำหรือก่อเหตุร้ายแก่ชีวิตและทรัพย์สินของผู้ประกอบการภาคเอกชน เช่น การค้าประกัน โดยบุคคล การรับรองพฤติกรรมโดยหน่วยงานที่น่าเชื่อถือ อย่างน้อย 1 ปีภายหลังพ้นโทษ การคุมความประพฤติและกำหนดให้ผู้พ้นโทษรายงานตัวต่อหน่วยงานภาครัฐเป็นระยะๆ อาจจะทุก 3 เดือนหรือ 6 เดือน เช่นเดียวกับกรณีแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

2.4.2 ปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง บูรณาการร่วมกับกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม รวมถึงสถาบันอุดมศึกษาที่มีหลักสูตรการ

เรียนการสอนด้านการสังคมสงเคราะห์ อาชีววิทยาและงานยุติธรรม การศึกษา การแนะแนว จิตวิทยา เพื่อออกแบบหลักสูตรและพัฒนาผู้ต้องขังรายบุคคลนับตั้งแต่วันแรกรับเข้ามาในเรือนจำ ลักษณะ “1 มหาวิทยาลัย / 1 เรือนจำ” พร้อมกับยกระดับการประเมินผู้ต้องขังด้วยกระบวนการ ทดสอบความรู้ ความสามารถ และเจตคติตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน กระทรวงแรงงาน⁷ และกระบวนการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ โดยสถาบันทดสอบทาง การศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) หรือ สทศ.⁸ หากผู้ต้องขังผ่านการทดสอบแต่ละระดับ จะได้รับการปรับ “ขั้น” (ขั้นเยี่ยม ขั้นดีมาก และขั้นดี) ซึ่งเป็นเหตุแห่งการลดวันต้องโทษจำคุก หรือพักการลงโทษในลำดับต่อไป อีกทั้งยังจะได้รับใบประกาศนียบัตรรับรองความรู้ ความสามารถ

⁷ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีจำนวนทั้งสิ้น 18 สาขาอาชีพ/กลุ่มอุตสาหกรรม 129 งาน ได้แก่ 1. สาขาอาชีพช่าง เครื่องกล (15 งาน) 2. สาขาอาชีพภาคบริการ (19 งาน) 3. สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ (10 งาน) 4. สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรม (16 งาน) 5. สาขาอาชีพช่างก่อสร้าง (12 งาน) 6. สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์ (9 งาน) 7. กลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (4 งาน) 8. กลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่รถยนต์ (4 งาน) 9. กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ (4 งาน) 10. กลุ่มอุตสาหกรรมอัญมณี (4 งาน) 11. กลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (4 งาน) 12. กลุ่ม อุตสาหกรรมจักรกลและโลหะการ (4 งาน) 13. กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำ ความเย็น (4 งาน) 14. กลุ่มอุตสาหกรรมแม่พิมพ์ (4 งาน) 15. กลุ่มอุตสาหกรรมเหล็ก (4 งาน) 16. กลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติก (4 งาน) 17. กลุ่มอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ (4 งาน) และ 18. กลุ่ม อุตสาหกรรมรองเท้า (4 งาน) ศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมในกระทรวงแรงงาน. “ประกาศ คณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 12) – ตารางสรุปอัตรา ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน”. ลงวันที่ 10 มกราคม 2566. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2023/02/ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง-เรื่อง-อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ-ฉบับที่-12-พร้อมคำชี้แจงประกาศ-คณะกรรมการค่าจ้าง-เรื่อง-อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ-ฉบับที่-12-มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่-11-พฤษภาคม-2566-เป็นต้นไป.pdf> เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2566.

⁸ สทศ. จัดทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านต่างๆ เช่น ด้านอาชีวศึกษา (Vocational National Educational Test : V-Net) วัดความรู้และความคิดของนักเรียนระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 3 (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงชั้นปีที่ 2 (ปวส.) ด้านพระพุทธศาสนา (Buddhism National Educational Test : B-Net) วัดความรู้และความคิด ของนักเรียนหลักสูตรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และหลักสูตรแกนกลางการศึกษา วิชาภาษาบาลี ธรรม พุทธประวัติ และวิชาวินัย ด้านอิสลามศึกษา (Islamic National Educational Test : I-NET) วัดความรู้และความคิดของนักเรียนหลักสูตรอิสลามศึกษาตอนต้น ตอนกลาง ตอนปลายในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ศูนย์ตาดิกา เป็นต้น ในสถาบันทดสอบทางการ ศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). “การทดสอบระดับชาติ”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.niets.or.th/th/catalog/view/2950> เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2566.

จากทั้ง 2 หน่วยงานดังกล่าว และสถาบันอุดมศึกษาที่ร่วมออกแบบหลักสูตรและพัฒนาผู้ต้องขังด้วย เพื่อนำไปใช้ประกอบการสมัครงานเมื่อพ้นโทษ

2.4.3 พัฒนาระบบการตรวจคัดกรองสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้ต้องขัง ก่อนปล่อยตัวทุกราย โดยประสานความร่วมมือกระทรวงสาธารณสุขเข้าร่วมดำเนินการ เพื่อ “คืนคนดีสู่สังคม” พร้อมกับออกใบรับรองแพทย์ให้แก่ผู้ต้องขังดังกล่าวสำหรับนำไปใช้ประกอบการสมัครงาน

2.4.4 พัฒนามาตรการลดหย่อนภาษีเงินได้แก่ผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานผู้พ้นโทษภายใน 3 ปีแรกหลังพ้นโทษที่ดำเนินการอยู่ ณ ปัจจุบัน เป็นมาตรการภาษีที่ถาวร ไม่ใช่มาตรการชั่วคราวที่มีเงื่อนไขเวลาการบังคับใช้เป็นรายปีหรือรายครั้ง เพื่อจูงใจให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนจ้างงานผู้พ้นโทษอย่างต่อเนื่องมากขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมแก่แรงงานทั่วไป พร้อมกับสื่อสารประชาสัมพันธ์มาตรการดังกล่าวให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนทราบทั่วกัน

2.4.5 พิจารณาสับสนุนทางการเงินหรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ แก่ผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานผู้พ้นโทษ เช่น สมทบเพิ่มเติมเงินประกันสังคมในส่วนที่นายจ้างต้องจ่ายกรณีลูกจ้างเป็นผู้พ้นโทษ หรือให้นายจ้างจ่ายประกันสังคมแก่ลูกจ้างที่เป็นผู้พ้นโทษในอัตราพิเศษ จ่ายเงินอุดหนุนเพื่อฝึกอบรมทักษะ ความรู้เพิ่มเติมให้แก่ลูกจ้างที่เป็นผู้พ้นโทษ เพิ่มเติมคะแนนเครดิตการกู้เงินหรือกำหนดวงเงินกู้และอัตราดอกเบี้ยพิเศษสำหรับผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานผู้พ้นโทษ นำค่าใช้จ่ายต้นทุนวัตถุดิบมาหักลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคล เป็นต้น

2.4.6 จัดระบบติดตาม ประเมินผล และช่วยเหลือผู้พ้นโทษอย่างจริงจัง ต่อเนื่อง 3 ขั้นตอน เริ่มจากการติดตามและประเมินผลเมื่อผู้ต้องขังสิ้นสุดการฝึกฝนทักษะ วิชาชีพ ในเรือนจำหรือสถานประกอบการภาคเอกชน ต่อมาคือการติดตามและช่วยเหลือเมื่อผู้ต้องขังพ้นโทษ ออกจากเรือนจำ สุดท้ายคือการติดตามและประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น พร้อมทั้งออกเยี่ยมเยียน ผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานผู้พ้นโทษเป็นระยะๆ อย่างใกล้ชิด เพื่อสอบถามถึงปัญหาหรือความต้องการการช่วยเหลือเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พ้นโทษ ก่อนจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลหรือมาตรการช่วยเหลือผู้พ้นโทษเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้สามารถแก้ไขปัญหาและช่วยเหลือผู้พ้นโทษตรงจุด

2.4.7 จัดระบบรับประกันภัยความเสี่ยงจากการจ้างงานผู้พ้นโทษโดยผู้ประกอบการภาคเอกชนจะได้รับค่าสินไหมทดแทนหากเกิดความเสียหายหรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด ในช่วงระหว่าง 6 เดือน – 2 ปีแตกต่างกันตามขนาดและประเภทของสถานประกอบการ อาจพิจารณารับประกันภัยเฉพาะผู้ พ้นโทษที่ผ่านการฝึกทักษะอาชีพอย่างมีมาตรฐาน มีหนังสือรับรองการทำงานหรือใบผ่านงานจากหน่วยงานที่ผู้พ้นโทษเคยทำงานหรือฝึกงานมาก่อน กำหนดเงื่อนไขการรับประกันภัยที่ชัดเจน ระบุประเภทความเสี่ยงที่รัดกุม โดยการหารือร่วมกับผู้ประกอบการภาคเอกชน และสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.) อย่างรอบด้าน

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- เชิดศักดิ์ โฆวาสีทธิ. การวัดเจตคติและบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520.
- จิตยา สุวรรณชฎ. ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2520.
- ดารา ทีปะปาล. พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, 2542.
- นันทิ จิตสว่าง. หลักพันธุวิทยา. นนทบุรี : กรมราชทัณฑ์, 2541.
- ปลัดกระทรวงยุติธรรม, สำนักงาน. ครบรอบ 16 ปี โครงการกำลังใจ. กรุงเทพฯ : สหมิตรพรินติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง, 2566.
- พรชัย ชันดี และคณะ. ทฤษฎีและงานวิจัยทางอาชญาวิทยา. กรุงเทพฯ : บุ๊คเน็ต, 2543.
- ราชทัณฑ์, กรม. การศึกษาทางวิชาการ การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย Re-entry. นนทบุรี : วิชั่น พีเพรส, 2551.
- สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. หลักและวิธีการศึกษาทางรัฐศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 11. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2539.
- เอนก เหล่าธรรมทัศน์. มองเศรษฐกิจการเมืองไทยผ่านการเคลื่อนไหวของสมาคมธุรกิจ. แปลโดย สายทิพย์ สุกดีพันธุ์. กรุงเทพฯ : คบไฟ, 2539.

วารสารและหนังสือพิมพ์

- กิตติสุตา กิตติศักดิ์กุล และเกียรติพร อำไพ. “มาตรการคุ้มครองทางกฎหมายเรื่องการจ้างผู้สูงอายุในแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ”, วารสารรัชต์ภาคย์. ปีที่ 13 (30), หน้า 174 – 187.
- นิตา ศิลารัตน์ และวาสิตา บุญสาธ. “ปัจจัยและประโยชน์ในการรับผู้พันโทเข้าทำงานในองค์กร”, วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. ปีที่ 11 (2), 2562, หน้า 90 – 115.
- ปิยะนุช เงินคล้าย และพงศ์สัมพันธ์ ศรีสมทรัพย์. “โครงการศึกษาวิจัยการจัดตั้งองค์กรช่วยเหลือผู้พันโท”, วารสารกระบวนการยุติธรรม. ปีที่ 8 (2), พฤษภาคม – สิงหาคม 2559, หน้า 45 – 61.
- ปวริศร เลิศธรรมเทวี. “กฎหมายที่ไม่เอื้อต่อการกลับไปใช้ชีวิตในสังคมของผู้กระทำความผิด”, วารสารรามคำแหง ฉบับนิติศาสตร์. ปีที่ 10 (1), หน้า 261 – 306.
- พินิจพร โชติภัทรสมุล. “ราชทัณฑ์ต่างแดน”, วารสารราชทัณฑ์. ปีที่ 53, หน้า 10 – 11.

- พิศมัย ทองเที่ยง. “หลักการให้โอกาสผู้เสพ ผู้ติดยาเสพติดคืนคนดีสู่สังคมในสถานประกอบการด้วย พรหมวิหาร-สังคหวัตถุ 4”, วารสาร Mahidol R2R e-Journal. ปีที่ 7 (2), กรกฎาคม - ธันวาคม 2563, หน้า 16 – 29.
- วันชนะ เปลื้องวัลย์ และวิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับผู้พันโทของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร”, วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. ปีที่ 48 (1), หน้า 151 - 170.
- ศักดิ์ชัย เลิศพานิชพันธุ์. “แนวทางการพัฒนากฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิและสงเคราะห์ผู้พันโทในประเทศไทย”, วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. ปีที่ 24 (2), กรกฎาคม - ธันวาคม 2559, หน้า 193 – 226.
- ศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด และทองใหญ่ อ้อยยะวรากุล. “แนวทางการพัฒนาพฤตินิสัยผู้กระทำผิดของประเทศไทย”, วารสารกระบวนการยุติธรรม. ปีที่ 8 (3), กันยายน - ธันวาคม 2558, หน้า 89 – 113.
- ศลทร คงหวาน และวรชาติ เกลี้ยงแก้ว. “แนวทางการในการคุ้มครองสิทธิผู้ต้องขังที่ถูกล้วงละเมิดทางเพศในเรือนจำ”, วารสารกฎหมายและสังคมรังสิต. ปีที่ 1 (1), มกราคม - เมษายน 2562, หน้า 63 – 79.
- สุรพงษ์ มาลี. “รู้จักสังคมสูงอายุและสถานการณ์ผู้สูงอายุ (ในประเทศไทย)”. วารสารข้าราชการ. ปีที่ 60 (4), 2561, หน้า 5 – 8.
- อัสนีย์ สังขเนตร. “ผลการประชุมผู้บริหารงานราชทัณฑ์ภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิก ครั้งที่ 22”, วารสารราชทัณฑ์. ปีที่ 51, หน้า 39.
- อาทิตยา โภคสุทธิ และคณะ. “ปัญหาข้อกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย”. วารสารสุทธิปริทัศน์. ปีที่ 34 (112), ตุลาคม - ธันวาคม 2563, หน้า 180 – 198.

วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เอกสารวิจัย

- กิตติบดี ไยพูล. “ปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้พันโทในการเข้าทำงาน”. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544.
- กรมคุมประพฤติ. “การนำระบบบ้านกึ่งวิถีมาใช้ในงานคุมประพฤติ”. เอกสารการวิจัย, 2547.
- กรวรรณ คำกรเกิด. “แนวทางการพัฒนาโปรแกรมการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยของผู้ต้องขังในเรือนจำโครงสร้างเบา”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559.
- ฉนิศา งานสถิต. “กระบวนการนำนโยบายคืนคนดีสู่สังคมไปสู่การปฏิบัติของกรมราชทัณฑ์ : การเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังก่อนปล่อย”. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553.

- ฉันทวรรณ ยงค์ประเดิม. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหาร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์, 2545.
- ชลธิชา อัครนิรันดร์ และคณะ. “รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย : ความยืดหยุ่น ผลิตภาพ และการคุ้มครอง”. รายงานการวิจัย, วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2563.
- ชไมพร สมจิตรานุกิจ. “ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้สมุนไพรรทดแทนสารเคมีกำจัดศัตรูพืชของเกษตรกรในชุมชนหนึ่งของจังหวัดอุดรดิตถ์”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2540.
- เดือนเพ็ญ แบล้ว. “ทัศนคติ ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) กับภาพลักษณ์ขององค์การเครือซีเมนต์ไทย (SCG) ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์และบริการของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร”. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยสยาม, 2559.
- นักรบ กลัดกลีบ. “ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้แก๊สชีววมวลทดแทนแก๊สปิโตรเลียมเหลว (LPG) ในครัวเรือน”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนบริหารการชนบท, มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2557.
- นันทชกรณ พฤกษ์เรืองกิจ. “ทัศนคติต่อการเข้าศึกษาในโครงการรัสเซียศึกษาของนักศึกษาปีการศึกษา 2561”. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขารัสเซียศึกษา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2561.
- นันทนา ชัยจิตวนิช. “ความเป็นไปได้ในการพัฒนาบทบาทขององค์กรเอกชนต่อการส่งเสริมเศรษฐกิจสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534.
- ปนัดดา อินทรารุช. “การยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 ของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล คิวลิตีฟุตแวร์ จำกัด”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.
- ปิยะนุช เงินคล้าย และพงศ์สิทธิ์ ศรีสมทรัพย์. “โครงการศึกษาวิจัยการจัดตั้งองค์กรช่วยเหลือผู้พิการ”. รายงานการวิจัย, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2556.
- วรรณ วิชิตนันท์. “ความจำเป็นของการปรับปรุงและขยายงานบ้านกึ่งวิถี”. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2522.
- ศักดิ์ชัย เลิศพานิชพันธุ์. “มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิและสงเคราะห์ผู้พิการ”. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2561.
- ศักดิ์ชัย เลิศพานิชพันธุ์ และคณะ. “การศึกษาแนวทางและความเป็นไปได้ในการนำมาตรการลงโทษระดับกลางมาใช้เพื่อเป็นมาตรการทางเลือกในการลงโทษผู้กระทำผิดในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาของไทย”. รายงานการวิจัย, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551.

สิทธิภา โลจายะ. “การยอมรับเข้าทำงานของผู้บริหารต่อผู้พันโทหญิงที่ได้รับการฟื้นฟู : ศึกษากรณี โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยา มหาวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554.

สุพิชฌาย์ สีตะสิทธิ์. “แนวทางที่เหมาะสมในการลงโทษและแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดซ้ำใน กระบวนการยุติธรรมไทย”. วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์, 2558.

กฎหมาย

“พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 726) พ.ศ. 2564 (มาตรการภาษีเพื่อสนับสนุนการจ้างงานผู้พันโทเข้าทำงาน)”. ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา. เล่มที่ 138 ตอนที่ 73 ก วันที่ 8 พฤศจิกายน 2564, หน้า 115 - 118.

“พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 134 ตอนที่ 24 ก วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2560, หน้า 13 - 54.

“พระราชบัญญัติข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 128 ตอนที่ 42 ก วันที่ 27 พฤษภาคม 2554, หน้า 1 - 33.

“พระราชบัญญัติข้าราชการการเมือง พ.ศ. 2535”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 109 ตอนที่ 35 วันที่ 3 เมษายน 2535, หน้า 1 - 15.

“พระราชบัญญัติข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 128 ตอนที่ 34 ก วันที่ 11 พฤษภาคม 2554, หน้า 1 - 7.

“พระราชบัญญัติควบคุมการขายทอดตลาดและค้าของเก่า พ.ศ. 2474”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 48 วันที่ 24 พฤษภาคม 2474, หน้า 72 - 78.

“พระราชบัญญัติควบคุมการเรียไร พ.ศ. 2487”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 61 ตอนที่ 6 วันที่ 18 มกราคม 2487, หน้า 117 - 124.

“พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 115 ตอนที่ 8 ก วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2541, หน้า 1 - 44.

“พระราชบัญญัติช่างรังวัดเอกชน พ.ศ. 2535”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 108 ตอนที่ 16 วันที่ 4 มีนาคม 2535, หน้า 17 - 35.

“พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 139 ตอนที่ 64 ก วันที่ 16 ตุลาคม 2565, หน้า 1 - 80.

“พระราชบัญญัติทนายความ พ.ศ. 2528”. ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ. เล่มที่ 102 ตอนที่ 129 ก วันที่ 19 กันยายน 2528, หน้า 1 - 16.

“พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533”. ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ. เล่มที่ 107 ตอนที่ 161 วันที่ 1 กันยายน 2533, หน้า 1 - 47.

“พระราชบัญญัติป่าไม้ พ.ศ. 2484”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 58 วันที่ 15 ตุลาคม 2484, หน้า 1417 - 1449.

- “พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 120 ตอนที่ 130 ก วันที่ 31 ธันวาคม 2546, หน้า 1 – 8.
- “พระราชบัญญัติยกเลิกพระราชบัญญัติสงเคราะห์บุคคลผู้ที่ได้รับการพักการลงโทษ ผู้พ้นโทษ และเด็กผู้พ้นการฝึกอบรม พ.ศ. 2497 พ.ศ. 2499”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 74 ตอนที่ 8 ก วันที่ 15 มกราคม 2500, หน้า 262 – 264.
- “พระราชบัญญัติยา พ.ศ. 2510”. ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ. เล่มที่ 84 ตอนที่ 101 วันที่ 20 ตุลาคม 2510, หน้า 7 – 68.
- “พระราชบัญญัติรถยนต์ พ.ศ. 2522”. ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ. เล่มที่ 96 ตอนที่ 77 วันที่ 12 พฤษภาคม 2522, หน้า 22 – 62.
- “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 79 ก วันที่ 23 ธันวาคม 2547, หน้า 22 – 74.
- “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 125 ตอนที่ 22 ก วันที่ 25 มกราคม 2551, หน้า 1 – 51.
- “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 70 ก วันที่ 12 พฤศจิกายน 2547, หน้า 33 – 55.
- “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 117 ตอนที่ 44 ก วันที่ 18 พฤษภาคม 2543, หน้า 13 – 45.
- “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. 2553”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 127 ตอนที่ 75 ก วันที่ 7 ธันวาคม 2553, หน้า 1 – 37.
- “พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 134 ตอนที่ 21 ก วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2560, หน้า 1 – 24.
- “พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 132 ตอนที่ 98 ก วันที่ 8 ตุลาคม 2558, หน้า 21 – 50.
- “พระราชบัญญัติโรงรับจำนำ พ.ศ. 2505”. ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ. เล่มที่ 79 ตอนที่ 115 วันที่ 31 ธันวาคม 2505, หน้า 4 – 20.
- “พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 125 ตอนที่ 7 ก วันที่ 11 มกราคม 2551, หน้า 29 – 69.
- “พระราชบัญญัติโรงแรม พ.ศ. 2547”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 70 ก วันที่ 12 พฤศจิกายน 2557, หน้า 12 – 32.
- “พระราชบัญญัติวิชาชีพกายภาพบำบัด พ.ศ. 2547”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 65 ก วันที่ 22 ตุลาคม 2547, หน้า 52 – 70.
- “พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 102 ตอนที่ 120 วันที่ 5 กันยายน 2528, หน้า 10 – 37.
- “พระราชบัญญัติวิชาชีพการแพทย์แผนไทย พ.ศ. 2556”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 130 ตอนที่ 10 ก วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2556, หน้า 1 – 19.

- “พระราชบัญญัติวิชาซีฟการสัตวแพทย์ พ.ศ. 2545”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 119 ตอนที่ 36 ก วันที่ 23 เมษายน 2545, หน้า 1 – 21.
- “พระราชบัญญัติวิชาซีฟการสาธารณสุขชุมชน พ.ศ. 2556”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 130 ตอนที่ 118 ก วันที่ 16 ธันวาคม 2556, หน้า 19 – 35.
- “พระราชบัญญัติวิชาซีฟทันตกรรม พ.ศ. 2537”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 111 ตอนที่ 40 ก วันที่ 19 กันยายน 2537, หน้า 1 – 19.
- “พระราชบัญญัติวิชาซีฟเทคนิคการแพทย์ พ.ศ. 2547”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 65 ก วันที่ 22 ตุลาคม 2547, หน้า 33 – 73.
- “พระราชบัญญัติวิชาซีฟบัญชี พ.ศ. 2547”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 65 ก วันที่ 22 ตุลาคม 2547, หน้า 1 – 21.
- “พระราชบัญญัติวิชาซีฟเภสัชกรรม พ.ศ. 2537”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 111 ตอนที่ 28 ก วันที่ 30 มิถุนายน 2537, หน้า 22 – 39.
- “พระราชบัญญัติวิชาซีฟเวชกรรม พ.ศ. 2525”. ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ. เล่มที่ 99 ตอนที่ 111 วันที่ 11 สิงหาคม 2525, หน้า 1 – 24.
- “พระราชบัญญัติวิชาซีฟสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 130 ตอนที่ 8 ก วันที่ 24 มกราคม 2556, หน้า 1 – 17.
- “พระราชบัญญัติวิศวกร พ.ศ. 2542”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 116 ตอนที่ 120 ก วันที่ 29 พฤศจิกายน 2542, หน้า 77 – 96.
- “พระราชบัญญัติสงเคราะห์บุคคลผู้ที่ได้รับการพักการลงโทษ ผู้พ้นโทษ และเด็กผู้พ้นการฝึกอบรม พ.ศ. 2497”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 71 ตอนที่ 56 วันที่ 7 กันยายน 2497, หน้า 1189 – 1200.
- “พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 119 ตอนที่ 98/1 ก วันที่ 1 ตุลาคม 2545, หน้า 1 – 17.
- “พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 124 ตอนที่ 61 ก วันที่ 27 กันยายน 2550, หน้า 8 – 24.
- “พระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 133 ตอนที่ 30 ก วันที่ 31 มีนาคม 2559, หน้า 10 – 24.
- “พระราชบัญญัติสถานพยาบาล พ.ศ. 2541”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 115 ตอนที่ 15 ก วันที่ 24 มีนาคม 2541, หน้า 32 – 47.
- “พระราชบัญญัติสถานพยาบาลสัตว์ พ.ศ. 2533”. ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ. เล่มที่ 107 ตอนที่ 214 วันที่ 19 ตุลาคม 2533, หน้า 1 – 20.
- “พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 120 ตอนที่ 107 ก วันที่ 30 ตุลาคม 2546, หน้า 1 – 32.
- “พระราชบัญญัติสถาปนิก พ.ศ. 2543”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 117 ตอนที่ 10 ก วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2543, หน้า 1 – 21.

- “พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 120 ตอนที่ 52 ก วันที่ 11 มิถุนายน 2546, หน้า 1 – 30.
- “พระราชบัญญัติสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2530”. ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ. เล่มที่ 104 ตอนที่ 269 วันที่ 28 ธันวาคม 2530, หน้า 62 – 83.
- “พระราชบัญญัติหลักประกันทางธุรกิจ พ.ศ. 2558”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 132 ตอนที่ 104 ก วันที่ 5 พฤศจิกายน 2558, หน้า 1 – 23.
- “พระราชบัญญัติหอการค้า พ.ศ. 2509”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 83 ตอนที่ 38 วันที่ 26 เมษายน 2509, หน้า 317 – 345.
- “พระราชบัญญัติอาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน วัตถุระเบิด ดอกไม้เพลิง และสิ่งเทียมอาวุธปืน พ.ศ. 2490”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 64 ตอนที่ 42 วันที่ 9 กันยายน 2490, หน้า 556 – 594.
- “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย.” ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก วันที่ 6 เมษายน 2560, หน้า 1 – 90.

เอกสารไม่ตีพิมพ์

- ชวนะ ภวากานนท์. “ภาพพจน์เชิงลบกับการประชาสัมพันธ์”. เอกสารประกอบการสัมมนา คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2534.
- ทวี ชูทรัพย์. “การสงเคราะห์ผู้ต้องขังและผู้พ้นโทษในต่างประเทศ.” เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง การสงเคราะห์ผู้กระทำผิดและผู้พ้นโทษ สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย. 2523.
- ทิวาพร เดชมณี. “บ้านกึ่งวิถีบ้านพระพร : ทางเลือกใหม่ในการช่วยเหลือผู้พ้นโทษให้กลับคืนสู่สังคม.” เอกสารประกอบการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการระดับชาติ UTCC Academic Day ครั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. 2561.
- มนตรี เจนวิทย์การ. “บทบาทของกลุ่มผลประโยชน์ที่มีต่อรัฐบาล ระบบราชการ ประชาชนและการพัฒนาประเทศ”. เอกสารทางวิชาการ หมายเลข 23 คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2528.
- เลขาธิการนายกรัฐมนตรี, สำนัก. “หนังสือ ด่วนที่สุด ที่ นร 0503/6556 เรื่อง ร่างพระราชกฤษฎีกา ออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (การขยายระยะเวลามาตรการภาษีเพื่อสนับสนุนการจ้างงานผู้พ้นโทษ)”. ลงวันที่ 8 มีนาคม 2566.

ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

- การจัดหางาน, กรม. “จับกัง 1 ส่งเตรียมแนวทางจ้างแรงงานไทย ทดแทนแรงงานต่างด้าว”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก https://www.doe.go.th/prd/main/news/param/site/1/cat/7/sub/0/pull/detail/view/detail/object_id/50736, 2565.

- การจัดหางาน, กรม. “บุคลิกภาพและทักษะทางอาชีพของผู้ใกล้พ้นโทษและความต้องการจ้างงานของนายจ้าง : กรณีศึกษาเรือนจำกลางลำปาง”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/nlmi-lp_th/6_e5_9_8_e6_e_fea0fb_608c0250398720d3f4.pdf, 2565.
- การจัดหางาน, กรม. “แบบวัดบุคลิกภาพเพื่อการศึกษาต่อและการเลือกอาชีพ”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/phitsanulok_th/a5e6fe9_cb5a20e8e891c6b76019cd691.pdf, 2566.
- “การสงเคราะห์ทุนประกอบอาชีพ มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ และมูลนิธิส่งเสริมพลเมืองดี”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.anyflip.com/qscnj/jtcr/basic>, 2566.
- กิจการผู้สูงอายุ, กรม. “สถิติผู้สูงอายุสัญชาติไทยและมีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน ธันวาคม 2565”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.dop.go.th/th/know/side/1/1/1159>, 2566.
- กิจการเด็กและเยาวชน, กรม. “แนวทางปฏิบัติในการดำเนินการจ้างเหมาบริการเป็นรายบุคคล.” (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก http://www.intranet.dcy.go.th/intranet_child/fls/fls_uploads/54965/แนวทางปฏิบัติในการดำเนินการจ้างเหมาบริการเป็นรายบุคคล.pdf, 2566.
- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. “บทที่ 1 จุดเริ่มต้น : คณะสังคมสงเคราะห์ มธ. จับมือกับเรือนจำกลางลำปาง นำโปรแกรมการวางแผนชีวิตและอาชีพมาฝึกสอนให้ผู้กระทำผิดพร้อมสำหรับการกลับสู่สังคม”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.community.eef.or.th/communities/beginning-62/>, 2566.
- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. “บทที่ 3 สรุปบทเรียน : คณะสังคมสงเคราะห์ มธ. จับมือกับเรือนจำกลางลำปาง นำโปรแกรมการวางแผนชีวิตและอาชีพมาฝึกสอนให้ผู้กระทำผิดพร้อมสำหรับการกลับสู่สังคม”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.community.eef.or.th/communities/conclusion-62/>, 2566.
- คุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ, กรม. “แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2566 – 2570)”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.2-api.rlpd.go.th/File/Documentcontent/3f1d2ce5-3b67-4eef-b7ab-8dacc51bbd3/20221122012104.pdf>, 2566.
- ณัฐนันท์ วิจิตรอักษร. “‘คนติดคุกซ้ำ’ ปัญหาที่เริ่มรุนแรงและอาจเรื้อรัง”. วันที่ 9 มีนาคม 2560. [กรุงเทพธุรกิจ](https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/640564). (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/640564>, 2565.
- ทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน), สถาบัน. “การทดสอบระดับชาติ”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.niets.or.th/th/catalog/view/2950>, 2566.
- ธนาคารไทย, สมาคม. “ประวัติความเป็นมา”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.tba.or.th/about-us/history/>, 2566.

- นรภัทร พิพัฒน์นันทยา. “การดำเนินงานศูนย์ประสานงานและส่งเสริมการมีงานทำของทัณฑสถาน
วิญญูมกลาง จังหวัดปทุมธานี”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก [http://www3.ru.ac.th/
mpa-abstract/files/2561_1566442456_6014832009.pdf](http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2561_1566442456_6014832009.pdf), 2565.
- นริศร์ พรรณพัฒน์ และธานี วรภัทร. “กฎหมายบังคับโทษ : ปัญหาเกี่ยวกับการสงเคราะห์
หลังปล่อย”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก [https://grad.dpu.ac.th/upload/content/
files/ปี%202%20ฉบับ%20ที่%203%20เดือน%20เมษายน%30-%20กรกฎาคม%
202560/vol5-3-53.pdf](https://grad.dpu.ac.th/upload/content/files/ปี%202%20ฉบับ%20ที่%203%20เดือน%20เมษายน%30-%20กรกฎาคม%202560/vol5-3-53.pdf), 2565.
- “บริการสำหรับผู้พ้นโทษและผู้ได้รับการปลดปล่อย”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก [https://www.
swd.gov.hk/storage/asset/section/2391/en/EM-Services_for_Ex-offenders_
and_Discharged_Prisoners-Thai.pdf](https://www.swd.gov.hk/storage/asset/section/2391/en/EM-Services_for_Ex-offenders_and_Discharged_Prisoners-Thai.pdf), 2566.
- “บ้านสวัสดิ์ มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก [https://prezi.com/cdtkgm7
cgmdq/presentation/](https://prezi.com/cdtkgm7cgmdq/presentation/), 2566.
- ปณิศา เอ็มโอชา. “คนพิการกับโอกาสในการมีงานทำกับคนปกติในไทย ในปี 2565”. (ออนไลน์).
เข้าถึงได้จาก <https://www.bbc.com/thai/thailand-62311330>, 2566.
- “ปรับเงินสมทบ ม.33-39-40 จ่ายเต็มตั้งแต่ ม.ค. 2566 เป็นต้นไป”. ประชาชาติธุรกิจออนไลน์.
วันที่ 30 มกราคม 2566. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก [https://www.prachachat.
net/csr-hr/news-1169078](https://www.prachachat.net/csr-hr/news-1169078), 2566.
- ปรีดี นกุลสมปรารถนา. “รู้จักประเภทของกิจกรรมเพื่อสังคม (CSR)”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก
[https://www.popticles.com/
branding/types-of-csr/](https://www.popticles.com/branding/types-of-csr/), 2566.
- ผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป, สมาคม. “Milestone”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก [https://thaifood.
org/main/about-us/milestone/](https://thaifood.org/main/about-us/milestone/), 2566.
- พงษ์ศักดิ์ ปัตถา. “การฝึกทักษะวิชาชีพและการจ้างงานผู้ต้องขัง”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก
[https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/elaw_parcy/ewt_dl_link.php
?nid=2168](https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/elaw_parcy/ewt_dl_link.php?nid=2168), 2565.
- พจนาน โสภางเจริญวงศ์. “มาตรการลบล้างโทษ : ล้างมลทิน”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก
<https://www.krisdika.go.th/data/activity/act326.pdf>, 2566.
- ภัทรียา โชติภัทรสมุล. “ข่าวราชทัณฑ์รัฐออสเตรเลียตะวันตก”. วารสารราชทัณฑ์. (ออนไลน์).
เข้าถึงได้จาก <https://www.hosdoc.com/images/stories/book/1-1-2553.pdf>,
2566.
- ราชทัณฑ์, กรม. “การดำเนินงานเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก
[http://www.correct.go.th/pti/wp-content/uploads/2020/04การดำเนินงาน
เตรียมความพร้อมก่อนปล่อย.pdf](http://www.correct.go.th/pti/wp-content/uploads/2020/04การดำเนินงานเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย.pdf), 2566.
- ราชทัณฑ์, กรม. “ข้อมูลการเข้าใช้บริการศูนย์ประสานงานและส่งเสริมการมีงานทำ (CARE)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2563”. (ออนไลน์). เข้าถึง
ได้จาก <http://www.correct.go.th/care/care/>, 2565.

- ราชทัณฑ์, กรม. “ข้อมูลมูลนิธิต่างๆ ของกรมราชทัณฑ์”. (ออนไลน์).เข้าถึงได้จาก http://www.correct.go.th/brr/images/pdf/มูลนิธิต่างๆ_ในกรมราชทัณฑ์.pdf, 2566.
- ราชทัณฑ์, กรม. “ความจุของเรือนจำ/ทัณฑสถานทั่วประเทศ ข้อมูล ณ วันที่ 8 มิถุนายน 2564. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://www.correct.go.th/wp-content/uploads/2021/06/ความจุผู้ต้องขังของเรือนจำ-ทัณฑสถาน-ทั่วประเทศ-8-มิย-64.pdf>, 2565.
- ราชทัณฑ์, กรม. “ฐานข้อมูลผู้ต้องขังกระทำผิดซ้ำ”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://www.correct.go.th/recstats/index.php/th/Home>, 2565
- ราชทัณฑ์, กรม. “แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อแก้ไขผู้ต้องขังหลบหนี”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.attracorrect.files.wordpress.com/2017/07/19788-60-2.pdf>, 2565
- ราชทัณฑ์, กรม. “บันทึกข้อตกลงว่าด้วยการประสานความร่วมมือ โครงการพระราชรัฐ ร่วมสร้างงานสร้างอาชีพแก่ผู้ต้องขัง”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://www.correct.go.th/care/care/mou/file/MOU%20%โครงการพระราชรัฐ%20ร่วมสร้างงาน%20สร้างอาชีพผู้ต้องขัง.pdf>, 2566
- ราชทัณฑ์, กรม. “รายงานสถิติผู้ต้องราชทัณฑ์ทั่วประเทศ สํารวจ ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2565”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก http://www.correct.go.th/rt103pdf/report_result.php?date=2022-11-01&report=, 2565.
- “เรื่องราวเกี่ยวกับเรา.” (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.okasthailand.com/?page=story>, 2566.
- แรงงาน, กระทรวง. “ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 12) – ตารางสรุปอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน”. ลงวันที่ 10 มกราคม 2566. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2023/02/ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง-เรื่อง-อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ-ฉบับที่-12-พร้อมคำชี้แจงประกาศ-คณะกรรมการค่าจ้าง-เรื่อง-อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ-ฉบับที่-12-มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่-11-พฤษภาคม-2566-เป็นต้นไป.pdf>, 2566.
- “วิกฤตแรงงานขาด 5 แสนคน ‘อุตสาหกรรม-บริการ’ อ่วมซ้ำพิษโควิด”. ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. วันที่ 14 พฤษภาคม 2564. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.prachachat.net/economy/news-666758>, 2565.
- วันวิสา เพ็งอุดม. “ศูนย์เตรียมความพร้อมก่อนปล่อยในประเทศไทยสหรัฐอเมริกาและออสเตรเลีย”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/656613>, 2566.
- วินัย เจริญเฉลิมศักดิ์. “บ้านกึ่งวิถี (Halfway House)”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/597600>, 2566.

- ศรีนครินทร์วิโรฒ, มหาวิทยาลัย. “หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการอาหารและธุรกิจ หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2562”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.ai.swu.ac.th/sites/default/files/2021-08สาขาวิชานวัตกรรมการอาหารและธุรกิจ-short%2version.pdf111>, 2566.
- ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการค้าและการลงทุนของกรุงเทพมหานคร. “เกณฑ์การกำหนดลักษณะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprise - SMEs)”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก http://www.203.155.220.117:8080/BMAWWW/html_sme/, 2565.
- ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, กรม. “คู่มือสิทธิคนพิการ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก https://www.ecard.dep.go.th/nep_all/e-book/dep-welfare1/คู่มือสิทธิคนพิการ.html#p=8, 2566.
- ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, กรม. “สถิติการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ ณ วันที่ 20 มิถุนายน 2565.” (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก https://www.dep.go.th/th/law-academic/service_stats/stat-depjob/สถิติการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ-ณ-วันที่-20-มิถุนายน-2565, 2566.
- ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, กรม. “สถิติข้อมูลคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2537 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2565”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก https://www.ecard.dep.go.th/nep_all/file/Stat2565/stat_Jun65.pdf, 2566.
- สถิติแห่งชาติ, สำนักงาน. “การสำรวจการทำงานของเด็กในประเทศไทย พ.ศ. 2561. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขาแรงงาน/Labor_of_children/สรุปผลที่สำคัญ61.pdf, 2566.
- สถิติแห่งชาติ, สำนักงาน. “สรุปผลที่สำคัญ การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2564”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขาแรงงาน/Labor_of_the_elderly/2564/pocketbook_64.pdf, 2566.
- สถิติแห่งชาติ, สำนักงาน. “สรุปผลที่สำคัญ การทำงานของสตรีในประเทศไทย”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขาแรงงาน/Labor_of_women/2564/Pocket_book_64.pdf, 2566.
- “สมศักดิ์เดินทางลดสถิติผู้ต้องขังกระทำผิดซ้ำ เล็งสร้างงาน สร้างอาชีพ”. ไทยโพสต์. วันที่ 4 มกราคม 2564. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.thaipost.net/main/detail/88793>, 2565.
- สรารุช ไพฑูรย์พงศ์ และกิริยา กุลกลการ. “ผู้พันโทขไร้สิทธิประกอบอาชีพ”. มติชนออนไลน์. วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2562. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก https://www.matichon.co.th/columnists/news_1361503, 2565.

- สิทธิพล วิบูลย์ธนากุล. “หางานให้ผู้พ้นโทษ ลดโอกาสทำผิดซ้ำ”. กรุงเทพฯธุรกิจ. วันที่ 25 มกราคม 2563. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.bangkokbiz news.com/social/863484>, 2565.
- เสาวลักษณ์ พงษ์พรต. “ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการทำงานและการจัดสวัสดิการแรงงานคนพิการ”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก http://www.lawgrad.ru.ac.th/AbstractsFile/6124012674/16360850357e0cc98093d1b9c7fea6bdf5efeadd96_abstract.pdf, 2566.
- House of Blessing บ้านพระพร. “ประวัติบ้านพระพร”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.hobtmm.wordpress.com/about/>, 2566.
- MGR Online. “ก.แรงงานเตือนจ้างเด็กทำงานพาร์ทไทม์ต้องไม่เสี่ยงอันตราย”. วันที่ 16 เมษายน 2551. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.mgronline.com/uptodate/detail/9510000044719>, 2566

ภาษาอังกฤษ

Books

- Barry, Patrick. The Organization of After – Care. London : Her majesty’s stationary office, 1966.
- Farkac, Ailene J. The Media’s Presentation of The Second Chance Act : Funding for Reentry Following Prison. USA : Portland State University, 2014.
- Rogers, Everett M. Diffusion of Innovation. New York : The Free Press, 1983.
- Schiffman, Leon. G. & Kanuk, Leslie L. Consumer Behavior. Englewood Cliffs, N. J. : Prentice-Hall, 1994.
- Truman, David B.. The Government Process : Political Interests and Public Opinion. New York : Alfred A. Knopf, 1971.
- Walters, Charles G. Consumer Behavior. 3rd ed. Homewood Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1978.

Electronic Data Base

- James, Nathan. “Offender Reentry : Correctional Statistics, Reintegration into the Community and Recidivism Analyst in Crime Policy”, Congressional Research Service. (12 January 2015). p. 16. (Online). Available : <https://www.sgp.fas.org/crs/misc/RL34287.pdf>, 2023.
- “Yellow Ribbon.” (Online). Available : <https://www.yellowribbon.gov.sg/>, 2023.

ภาคผนวก

ผนวก ก

กลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการภาคเอกชนที่ใช้ในการศึกษา

ที่	ชื่อ	ประเภท	ขนาด
ภาคกลาง			
1	บจก. รีเทล บิซิเนส โซลูชันส์ (RBS)	การผลิต (ชั้นวางสินค้า)	ใหญ่
2	บจก. ผลไม้กระป๋องประจวบ	การผลิต (ผักและผลไม้บรรจุกระป๋อง)	ใหญ่
3	บมจ. ไทยโซลาร์ เอ็นเนอร์ยี	การผลิต (ไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน)	ใหญ่
4	บจก. โรงสีเอกไรซ์	การผลิต (ข้าวสาร)	ใหญ่
5	บจก. ที ดีดับบลิว ไอ (T.W.I.)	การผลิต (บรรจุภัณฑ์พลาสติก)	กลาง
6	บจก. เค. แอล. เอส. อีเลคทริก	การผลิต (อุปกรณ์ไฟฟ้าสำหรับให้แสงสว่าง)	ย่อม
7	บจก. เอเมอร์ พลัส	การผลิต (กระเป๋า)	ย่อม
8	บมจ. เอส แอนด์ พี ซินดิเทค	การบริการ (อาหารและเบเกอรี่)	ใหญ่
9	บมจ. อาม่ามารีน	การบริการ (ขนส่งสินค้า)	ใหญ่
10	บจก. รักษาความปลอดภัย บางเขน	การบริการ (รักษาความปลอดภัย)	กลาง
11	บจก. วอเตอร์ ดีเวลล์ฟเม้นท์ คอนซัลแท้นส์ กรู๊ป	การบริการ (ที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมและวิศวกรรม)	ย่อม
12	บจก. กราสป์ อินซัวร์ โพรกเกอร์	การบริการ (ตัวแทนและนายหน้าประกันชีวิต)	ย่อม
13	บจก. เบสท์ เคอร์เทน	การบริการ (ออกแบบตกแต่ง)	ย่อม
14	บจก. พี เอ็กซ์ ซิสเต็ม	การบริการ (รับจัดงาน exhibition)	ย่อม
15	คลินิกทันตกรรมบิกแคร์	การบริการ (ทันตกรรม)	ย่อม
16	สำนักงานทนายความ	การบริการ (คำปรึกษาทางกฎหมาย งานด้านคดีความ)	ย่อม
17	บจก. กา-มน-กา-บาล	การบริการ (จัดกิจกรรมการตลาด)	ย่อม
18	บจก. เอ็ม แอนด์ เอ็น 2565	การค้า (เชื้อเพลิงเหลว)	ใหญ่
19	บจก. เอส พี วี ซี อินเตอร์เนชั่นแนล	การค้า (อุปกรณ์ท่อและเครื่องสุขภัณฑ์)	กลาง
20	บจก. น้ำมันดีโน	การค้า (น้ำมันเชื้อเพลิง)	ย่อม
21	ร้านประจำ Timber Beads	การค้า (สร้อยประจำ กำไลไม้มงคล)	ย่อม

ที่		ประเภท	ขนาด
ภาคเหนือ			
22	บจก. อินทราเซรามิก	การผลิต (เครื่องใช้บนโต๊ะอาหาร กระเบื้องเซรามิก)	ใหญ่
23	บจก. ท็อป ฟอรัม บราเซีย (แม่สอด)	การผลิต (ชุดชั้นใน)	ใหญ่
24	บจก. โอเมก้า ออโต้ พาร์ท	การผลิต (ชุดสายไฟรถยนต์)	ใหญ่
25	ศูนย์อุตสาหกรรมทำร่มบ่อสร้าง	การผลิต (ร่มทำมือแบบดั้งเดิม)	กลาง
26	บจก. เคอราไทล์ เซรามิก	การผลิต (ผลิตภัณฑ์กระเบื้องปู พื้นและบุผนัง)	กลาง
27	หจก. พี แอนด์ พี ฟิรพัทธ์	การผลิต (น้ำแข็งและน้ำดื่ม)	กลาง
28	บจก. พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส	การผลิต (กระจกนิรภัย)	กลาง
29	บจก. เบทาโกรเกษตรอุตสาหกรรม	การผลิต (แปรรูปอาหาร)	กลาง
30	หจก. เพชรบูรณ์เฟอร์นิเทค	การผลิต (เฟอร์นิเจอร์ไม้)	ย่อม
31	บจก. เซรามิก เอส.ที.ซี.	การผลิต (ผลิตภัณฑ์กระเบื้อง เซรามิก)	ย่อม
32	ร้านโปร่งหมู ส. คอนกรีต	การผลิต (อิฐบล็อก)	ย่อม
33	สวนประดับพันธุ์ไม้	การผลิต (พันธุ์ไม้ดอกไม้ประดับ ไม้ยืนต้น ดิน กระจกวางปลูกต้นไม้)	ย่อม
34	จุกๆ ซัก อบ รีด	การบริการ (ซัก อบ รีด)	ย่อม
35	ป่าไหมข้าวมันไก่	การบริการ (อาหาร)	ย่อม
36	อู่สมศักดิ์ป่าเหมือด	การบริการ (ซ่อมแซมรถยนต์)	ย่อม
37	ครัววรรณิการ์	การบริการ (อาหาร)	ย่อม
38	โรงเรียนเสริมสวยสร้อยทิพย์	การบริการ (ตัดผม เสริมสวย)	ย่อม
39	กิตติพงษ์คาร์แคร์	การบริการ (ดูแล รักษารถยนต์)	ย่อม
40	หจก. ทองธนพล	การค้า (สถานีบริการน้ำมัน เชื้อเพลิง)	ใหญ่
41	หจก. ฟลุ๊ควัสดุก่อสร้าง	การค้า (วัสดุและอุปกรณ์ก่อสร้าง)	กลาง
42	พีพีดีซซิลส์	การค้า (เครื่องตีนมดัดนมิลค์)	ย่อม
43	ร้านบุญชู	การค้า (สินค้าอุปโภค-บริโภค)	ย่อม
44	หจก. สยามนอร์ทเทิร์นเชียงใหม่	การค้า (สินค้าอุปโภค-บริโภค)	ย่อม
45	หจก. ลืมตั้งคุง	การค้า (วัสดุสำนักงาน)	ย่อม
46	บจก. ชันชาโยน์ โฮลเซล	การค้า (สินค้าอุปโภค-บริโภค)	ย่อม

ที่	ชื่อ	ประเภท	ขนาด
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ			
47	บจก. ซาลาซา	การผลิต (อาหารแช่แข็งพร้อมปรุง)	ย่อม
48	บจก. กู๊ดไลท์ พาวเวอร์กรุ๊ป	การผลิต (สมุนไพร)	ย่อม
49	ร้านพะแพง	การผลิต (ผลิตภัณฑ์ผ้าทอพื้นเมือง)	ย่อม
50	บจก. กอเงิน ออร์แกนิกฟาร์ม	การผลิต (แปรรูปสินค้าทางการเกษตร)	ย่อม
51	บจก. วันพอยท์ อินทีเรีย	การบริการ (ออกแบบตกแต่งภายใน)	ย่อม
52	บจก. แอร์ ขอนแก่น	การบริการ (บำรุงรักษาเครื่องปรับอากาศ)	ย่อม
53	ร้านซักรีด (1)	การบริการ (เครื่องซักผ้า)	ย่อม
54	ร้านซักรีด (2)	การบริการ (เครื่องซักผ้า)	ย่อม
55	หอพักน้องแก้ว	การบริการ (ที่พักอาศัย)	ย่อม
56	ศูนย์เรียนรู้ของชุมชนเครือข่ายมหาวิทยาลัยชีวิตบ้านดุง	การบริการ (ฝึกอบรมบุคลากรภาคการเกษตร ผู้ประกอบการชุมชน)	ย่อม
57	บจก. ไพรมอินโนโพลิส	การบริการ (ให้คำปรึกษาด้านซอฟต์แวร์)	ย่อม
58	หจก. แอนท์คอนเซ็ปต์บิวติ่งแอนด์ดีไซน์	การค้า (ก่อสร้าง)	ย่อม
59	ภัทรการค้า	การค้า (ของเบ็ดเตล็ด)	ย่อม
60	หจก. มิตรภาพวัสดุก่อสร้าง	การค้า (วัสดุก่อสร้าง)	ย่อม
ภาคตะวันออก			
61	บมจ. เอ็น. ดี. รับเบอร์	การผลิต (ยางล้อและยางในรถจักรยานยนต์)	ใหญ่
62	บจก. แปซิฟิก พาร์ค ศรีราชา	การบริการ (ศูนย์การค้าและโรงแรม)	ใหญ่
63	ร้านจันทร์โภชนา	การบริการ (อาหาร)	ย่อม
64	หจก. พนมบรรจุก๊าซ	การค้า (แก๊สหุงต้ม ภาคครัวเรือน)	ย่อม
ภาคใต้			
65	บจก. เจ ดี พูลส์	การผลิต (สระว่ายน้ำ เครื่องกรองสระว่ายน้ำ)	กลาง
66	โรงงานน้ำดื่ม ตรานางฟ้า	การผลิต (น้ำดื่ม)	ย่อม

ที่	ชื่อ	ประเภท	ขนาด
67	กรวิทย์ค้าไม้	การผลิต (ไม้แปรรูป)	ย่อม
68	บจก. เตชิต วิศวกรรม	การบริการ (ก่อสร้าง)	กลาง
69	อู่กอล์ฟเซอร์วิส	การบริการ (ซ่อมแซมรถยนต์)	ย่อม
70	อู่สุขสันต์การช่าง	การบริการ (ซ่อมแซมรถยนต์)	ย่อม
71	อู่สามารถเซอร์วิส	การบริการ (ซ่อมแซมรถยนต์)	ย่อม
72	บจก. พังงายางทอง	การบริการ (ซ่อมแซมและบำรุงรักษารถยนต์)	ย่อม
73	บจก. พังงายางเซอร์วิส	การบริการ (ซ่อมแซมและบำรุงรักษารถยนต์)	ย่อม
74	บจก. แฟลช เอ็กซ์เพรส สาขาตรัง	การบริการ (ขนส่งพัสดุ)	ย่อม
75	ร้านก๋วยเตี๋ยวมิตร บางโจ	การบริการ (อาหาร)	ย่อม
76	ร้านริมกำแพง บางโจ	การบริการ (อาหาร)	ย่อม
77	ศูนย์เรียนรู้ชุมชนตำบลเกตรี	การบริการ (ที่พักและฝึกอบรม)	ย่อม
78	บจก. สยามแมคโคร สาขาหาดใหญ่	การค้า (สินค้าอุปโภค-บริโภค)	ใหญ่
79	บจก. ซีอาร์ซี ไทวัสดุ (สาขาหาดใหญ่)	การค้า (สินค้าก่อสร้างและสินค้าใช้ในครัวเรือน)	ใหญ่
80	บจก. อัญชลีแก๊ส	การค้า (แก๊สหุงต้ม LPG ภาคครัวเรือน)	ย่อม

หมายเหตุ : กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการภาคเอกชนด้วยเกณฑ์จำนวนการจ้างงาน ดังนี้

- ภาคการผลิตและภาคการบริการ ขนาดใหญ่ 200 คนขึ้นไป ขนาดกลางไม่เกิน 200 คน และขนาดย่อมไม่เกิน 50 คน
- ภาคการค้า ขนาดใหญ่ 50 คนขึ้นไป ขนาดกลางไม่เกิน 50 คน และขนาดย่อมไม่เกิน 25 คน

ผนวก ข

แบบสอบถามผู้ประกอบการภาคเอกชน

ลำดับที่.....

แบบสอบถามผู้ประกอบการภาคเอกชน (ทั่วไป)

การศึกษาเรื่อง การส่งเสริมอาชีพให้ผู้กระทำผิดภายหลังพ้นโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชน

แบบสอบถามนี้จะนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดทำเอกสารวิจัยส่วนบุคคลตามหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) ประจำปี พ.ศ. 2565 โดยมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษามุมมองการจ้างงานของผู้พ้นโทษ 2) เพื่อศึกษาเจตคติและการยอมรับการจ้างงานผู้พ้นโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชน และ 3) เพื่อพัฒนาค้นเสนอเชิงนโยบายและแนวทางการส่งเสริมให้สถานประกอบการภาคเอกชนรับผู้พ้นโทษเข้าทำงาน ผู้ศึกษาขอรับรองว่าไม่นำข้อมูลที่ท่านแจ้งในแบบสอบถามไปขายหรือเผยแพร่ให้แก่บุคคลภายนอกโดยเด็ดขาด เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากท่านเท่านั้น

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน และเติมคำในช่องว่างตามความเป็นจริง

- ชื่อสถานประกอบการ.....
- สถานที่ตั้ง ภาคกลาง จังหวัด..... ภาคเหนือ จังหวัด.....
 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัด.....
 ภาคตะวันออก จังหวัด..... ภาคใต้ จังหวัด.....
- ประเภทและจำนวนการจ้างงาน
 ภาคการผลิต โปรดระบุประเภท.....
 ขนาดใหญ่ 200 คนขึ้นไป ขนาดกลาง ไม่เกิน 200 คน ขนาดย่อม ไม่เกิน 50 คน
 ภาคการบริการ โปรดระบุประเภท.....
 ขนาดใหญ่ 200 คนขึ้นไป ขนาดกลาง ไม่เกิน 200 คน ขนาดย่อม ไม่เกิน 50 คน
 ภาคการค้า โปรดระบุประเภท.....
 ขนาดใหญ่ 50 คนขึ้นไป ขนาดกลาง ไม่เกิน 50 คน ขนาดย่อม ไม่เกิน 25 คน
- ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา หน่วยงานของท่านเคยมีการจ้างงานบุคคลเหล่านี้หรือไม่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 เด็กที่อายุเกิน 15 ปีและเยาวชนในช่วงปิดเทอม จำนวน.....คน
 ผู้สูงอายุที่อายุเกิน 60 ปีขึ้นไป จำนวน.....คน
 ผู้พิการ จำนวน.....คน
 ผู้ที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนราษฎร กลุ่มชาติพันธุ์ จำนวน.....คน
 เด็กที่อายุเกิน 15 ปีและเยาวชนภายหลังปล่อย จำนวน.....คน
 ผู้พ้นโทษ จำนวน.....คน
 แรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน จำนวน.....คน
 อื่นๆ โปรดระบุ..... จำนวน.....คน

หมายเหตุ : หากไม่มี ขอให้ข้ามไปตอบคำถามข้อ 6.

5. จากข้อ 4. ปัจจัยใดที่ทำให้หน่วยงานของท่านจ้างงานบุคคลเหล่านั้น (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> จ่ายค่าจ้างแรงงานถูกกว่า | <input type="checkbox"/> จ้างงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด |
| <input type="checkbox"/> ไม่ต้องนำส่งเงินให้แก่กองทุนของรัฐ | <input type="checkbox"/> นำค่าจ้างมรดกหย่อนภาษีได้ |
| <input type="checkbox"/> เป็นผู้มีความสามารถทำงานได้ | <input type="checkbox"/> ให้โอกาสพวกเขาสามารถหาเลี้ยงตนเอง ครอบคลุม |
| <input type="checkbox"/> ให้โอกาสพวกเขาได้เรียนรู้ ทักษะประสบการณ์ | <input type="checkbox"/> ทำงานหนักได้ ไม่เกียจคร้าน |
| <input type="checkbox"/> หากมาทำงานไม่ได้ | <input type="checkbox"/> งานที่ไม่ต้องใช้ทักษะสูง |
| <input type="checkbox"/> ตั้งใจทำงานมากกว่าคนทั่วไป | <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ..... |

6. จากข้อ 4. ปัจจัยใดที่ทำให้หน่วยงานของท่านไม่จ้างงานบุคคลเหล่านั้น (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ทำงานได้ไม่เต็มศักยภาพ ไม่คุ้มกับค่าจ้าง | <input type="checkbox"/> นำส่งเงินให้แก่กองทุนของรัฐจะประหยัดกว่า |
| <input type="checkbox"/> เงื่อนไขการลดหย่อนภาษีไม่จูงใจ | <input type="checkbox"/> ไม่มั่นใจในศักยภาพ คิดว่าทำงานไม่ได้ |
| <input type="checkbox"/> งานที่ไม่ต้องใช้ทักษะสูง | <input type="checkbox"/> สามารถหาคนปกติทั่วไปมาทำงานได้ |
| <input type="checkbox"/> ได้รับประสบการณ์ไม่ดีจากอดีตที่เคยจ้างงาน | <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ..... |

ตั้งแต่ข้อ 7. เป็นต้นไป ขอให้ตอบคำถามเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการ โดยกรกรอกข้อมูลในแบบสอบถามหรือการส่งไฟล์เสียงคำตอบให้แก่ผู้เก็บรวบรวมข้อมูล

7. ท่านมีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับประโยคที่ว่า "โอกาสที่ผู้พิการจะหวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ เนื่องจากเขาประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ไม่สามารถหางานที่สุจริตทำได้ จึงไม่มีรายได้สำหรับเลี้ยงตนเองและครอบครัว"

.....

.....

.....

.....

8. ท่านคิดว่า เงื่อนไขของผู้พิการที่ผู้ประกอบการภาคเอกชนจะให้โอกาสรับเข้าทำงานคืออะไรบ้าง เช่น ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์การทำงานในอดีต บุคลิกภาพ และเหตุผลเกี่ยวกับคติของผู้พิการ (ประเภทคดี จำนวนปีที่ถูกจองจำ) เป็นต้น

.....

.....

.....

.....

9. ท่านคิดว่า เหตุใดผู้ประกอบการภาคเอกชนบางรายจึงเลือกจ้างงานแรงงานต่างด้าวมากกว่าผู้พันโทฯ ทั้งๆ ที่เมื่อพิจารณาถึงความเสี่ยงของผู้ประกอบการแล้วไม่มีความแตกต่างกันมากนัก

.....

.....

.....

.....

10. ท่านมีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับมาตรการช่วยเหลือผู้พันโทฯ ให้มีงานทำของภาครัฐ เช่น การจัดตั้งศูนย์ CARE (Center for Assistance to Reintegration and Employment) ณ เรือนจำ/ทัณฑสถานทั่วประเทศ มีหน้าที่จัดทำข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่ประสงค์จะจ้างงานผู้พันโทฯ เพื่อจับคู่จัดหางานให้แก่ผู้พันโทฯ

.....

.....

.....

.....

11. ท่านมีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับบทบาทของกรมราชทัณฑ์ในการจัดการศึกษาจนถึงระดับปริญญาตรี และการฝึกฝนวิชาชีพต่างๆ เช่น ทำอาหารและเบเกอรี่ ช่างตัดเย็บและงานฝีมือ ช่างเฟอร์นิเจอร์ ช่างคอมพิวเตอร์ ช่างยนต์ เป็นต้น ให้แก่ผู้ต้องขังในเรือนจำ/ทัณฑสถาน

.....

.....

.....

.....

12. ท่านคิดว่า ภาครัฐควรจะมีบทบาทอย่างไรในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนจ้างงานผู้พันโทฯ เพิ่มขึ้น

.....

.....

.....

.....

12. ท่านคิดว่า ภาครัฐควรจะมีบทบาทอย่างไรในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนจ้างงานผู้พิการเพิ่มขึ้น

.....

.....

.....

13. ท่านมีความเห็นอย่างไร หากภาครัฐจะนำมาตรการลดหย่อนภาษีเงินได้แก่ผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานผู้พิการภายใน 3 ปีแรกหลังพ้นโทษกลับมาใช้อีกครั้ง

.....

.....

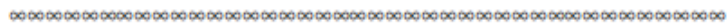
.....

14. ท่านมีความเห็นอย่างไร หากภาครัฐจะกำหนดมาตรการประกันภัยความเสี่ยงจากการจ้างงานผู้พิการ โดยผู้ประกอบการภาคเอกชนจะได้รับค่าสินไหมทดแทนกรณีผู้พิการก่อให้เกิดความเสียหายในช่วง 6 เดือนแรก

.....

.....

.....



วันที่จัดเก็บข้อมูล.....

ชื่อผู้จัดเก็บข้อมูล.....

เบอร์มือถือ.....

Line-ID.....

ผนวก ค

แบบสอบถามกลุ่มผู้ประกอบการภาคเอกชน

ลำดับที่.....

แบบสอบถามผู้ประกอบการภาคเอกชน (องค์กร) การศึกษาเรื่อง การส่งเสริมอาชีพให้ผู้กระทำผิดภายหลังพ้นโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชน

แบบสอบถามนี้จะนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดทำเอกสารวิจัยส่วนบุคคลตามหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) ประจำปี พ.ศ. 2565 โดยมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระยะการจ้างงานของผู้พ้นโทษ 2) เพื่อศึกษาแนวคิดและการยอมรับการจ้างงานผู้พ้นโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชน และ 3) เพื่อพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวทางการส่งเสริมให้สถานประกอบการภาคเอกชนรับผู้พ้นโทษเข้าทำงาน ผู้ศึกษาขอรับรองว่า จะไม่นำข้อมูลที่ทำขึ้นแจ้งในแบบสอบถามไปขายหรือเผยแพร่ให้แก่บุคคลภายนอกโดยเด็ดขาด เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากท่านเท่านั้น

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน และเติมคำในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. ชื่อองค์กร.....

2. ตำแหน่งของท่านในองค์กร.....

3. ท่านคิดว่า ปัจจัยใดที่ทำให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนจ้างงานบุคคลเหล่านี้ ตัวอย่างเช่น เด็กที่อายุเกิน 15 ปี และเยาวชนในช่วงปิดเทอม ผู้สูงอายุที่อายุเกิน 60 ปีขึ้นไป ผู้พิการ ผู้ที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนราษฎร กลุ่มชาติพันธุ์ เด็กที่อายุเกิน 15 ปีและเยาวชนภายหลังปล่อย ผู้พ้นโทษ และแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน เป็นต้น (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> จ่ายค่าจ้างแรงงานถูกกว่า | <input type="checkbox"/> จ้างงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด |
| <input type="checkbox"/> ไม่ต้องนำส่งเงินให้แก่กองทุนของรัฐ | <input type="checkbox"/> นำค่าจ้างลดหย่อนภาษีได้ |
| <input type="checkbox"/> เป็นผู้มีความสามารถ สามารถทำงานได้ | <input type="checkbox"/> ให้โอกาสพวกเขามีรายได้หาเลี้ยงตนเอง ครอบคลุม |
| <input type="checkbox"/> ให้โอกาสพวกเขาได้เรียนรู้ ทักษะประสบการณ์ | <input type="checkbox"/> ทำงานหนักได้ ไม่เกียจคร้าน |
| <input type="checkbox"/> ทดแทนการทำงานไม่ได้ | <input type="checkbox"/> งานที่ไม่ต้องใช้ทักษะสูง |
| <input type="checkbox"/> ตั้งใจทำงานมากกว่าคนทั่วไป | <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ..... |

4. จากข้อ 3. ท่านคิดว่า ปัจจัยใดที่ทำให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนไม่จ้างงานบุคคลเหล่านั้น (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ทำงานได้ไม่เต็มศักยภาพ ไม่คุ้มกับค่าจ้าง | <input type="checkbox"/> นำส่งเงินให้แก่กองทุนของรัฐจะประหยัดกว่า |
| <input type="checkbox"/> เงื่อนไขการลดหย่อนภาษีไม่จูงใจ | <input type="checkbox"/> ไม่มั่นใจในศักยภาพ คิดว่าทำงานไม่ได้ |
| <input type="checkbox"/> งานที่ไม่ต้องใช้ทักษะสูง | <input type="checkbox"/> สามารถทดแทนปกติทั่วไปมาทำงานได้ |
| <input type="checkbox"/> ได้รับประสบการณ์ไม่ดีจากอดีตที่เคยจ้างงาน | <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ..... |

ตั้งแต่ข้อ 5. เป็นต้นไป ขอให้ตอบคำถามเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พ้นโทษ โดยการกรอกข้อมูลในแบบสอบถามหรือการส่งไฟล์เสียงคำตอบให้แก่ผู้เก็บรวบรวมข้อมูล

5. ท่านมีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับประโยคที่ว่า "โอกาสที่ผู้พ้นโทษจะหวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ เนื่องจากเขาประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ไม่สามารถหางานที่สุจริตทำได้ จึงไม่มีรายได้สำหรับเลี้ยงตนเองและครอบครัว"

.....

.....

.....

.....

6. ท่านคิดว่า เจื่อนใจของผู้พ้นโทษที่ผู้ประกอบการภาคเอกชนจะให้โอกาสรับเข้าทำงานคืออะไรบ้าง เช่น ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์การทำงานในอดีต บุคลิกภาพ และเหตุผลเกี่ยวกับคดีของผู้พ้นโทษ (ประเภทคดี จำนวนปีที่ถูกจำคุก) เป็นต้น

.....

.....

.....

.....

7. ท่านคิดว่า เหตุใดผู้ประกอบการภาคเอกชนบางรายจึงเลือกจ้างงานแรงงานต่างด้าวมากกว่าผู้พ้นโทษ ทั้งๆ ที่เมื่อพิจารณาถึงความเสี่ยงของผู้ประกอบการแล้วไม่มีความแตกต่างกันมากนัก

.....

.....

.....

.....

8. ท่านมีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับมาตรการช่วยเหลือผู้พ้นโทษให้มีงานทำของภาครัฐโดยกรมราชทัณฑ์ เช่น การจัดตั้งศูนย์ CARE (Center for Assistance to Reintegration and Emplpyment) ณ เรือนจำ/ทัณฑสถานทั่วประเทศ ซึ่งมีหน้าที่จัดทำข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่ประสงค์จะจ้างงานผู้พ้นโทษเพื่อจับคู่จัดหางานให้แก่ผู้พ้นโทษ

.....

.....

.....

.....

9. ปัจจุบัน กรมราชทัณฑ์ได้จัดการศึกษาจนถึงระดับปริญญาตรี และจัดการฝึกฝนวิชาชีพต่างๆ เช่น ทำอาหาร และเบเกอรี่ ช่างตัดเย็บและงานฝีมือ ช่างเฟอร์นิเจอร์ ช่างคอมพิวเตอร์ ช่างยนต์ เป็นต้น ให้แก่ผู้ต้องขังในเรือนจำ/ทัณฑสถาน นอกเหนือจากนี้แล้ว ท่านคิดว่า กรมราชทัณฑ์ควรจัดการศึกษาระดับใดเพิ่มเติม หรือจัดฝึกอาชีพในด้านใดเพิ่มขึ้น เพื่อรองรับกับความต้องการของตลาดแรงงาน

.....

.....

.....

.....

10. ท่านคิดว่า ภาครัฐควรมีบทบาทอย่างไรในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนจ้างงานผู้พ้นโทษเพิ่มขึ้น และองค์กรของท่านจะมีส่วนร่วมในเรื่องนี้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

ผนวก ง

แบบสอบถามหน่วยงานภาครัฐ

ลำดับที่.....

แบบสอบถามผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ

การศึกษาเรื่อง การส่งเสริมอาชีพให้ผู้กระทำผิดภายหลังพ้นโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชน

แบบสอบถามนี้จะนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดทำเอกสารวิจัยส่วนบุคคลตามหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) ประจำปี พ.ศ. 2565 โดยมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะการจ้างงานของผู้พ้นโทษ 2) เพื่อศึกษาเจตคติและการยอมรับการจ้างงานผู้พ้นโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชน และ 3) เพื่อพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวทางการส่งเสริมให้สถานประกอบการภาคเอกชนรับผู้พ้นโทษเข้าทำงาน ผู้ศึกษาขอรับรองว่า จะไม่นำข้อมูลที่ท่านแจ้งในแบบสอบถามไปขายหรือเผยแพร่ให้แก่บุคคลภายนอกโดยเด็ดขาด เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากท่านเท่านั้น

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน และเติมคำในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. ชื่อหน่วยงาน.....

2. ตำแหน่งของท่านในองค์กร.....

3. ท่านคิดว่า ปัจจัยใดที่ทำให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนเลือกที่จะจ้างงานบุคคลเหล่านี้ ตัวอย่างเช่น เด็กที่อายุเกิน 15 ปีและเยาวชนในช่วงปิดเทอม ผู้สูงอายุที่อายุเกิน 60 ปีขึ้นไป ผู้พิการ ผู้ที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนราษฎร กลุ่มชาติพันธุ์ เด็กที่อายุเกิน 15 ปีและเยาวชนภายหลังปล่อย ผู้พ้นโทษ และแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน เป็นต้น (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> จ่ายค่าจ้างแรงงานต่ำกว่า | <input type="checkbox"/> จ้างงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด |
| <input type="checkbox"/> ไม่ต้องนำส่งเงินให้แก่กองทุนของรัฐ | <input type="checkbox"/> นำค่าจ้างมาลดหย่อนภาษีได้ |
| <input type="checkbox"/> เป็นผู้มีศักยภาพ สามารถทำงานได้ | <input type="checkbox"/> ให้โอกาสพวกเขาได้หาเลี้ยงตนเอง ครอบคลุม |
| <input type="checkbox"/> ให้โอกาสพวกเขาได้เรียนรู้ หาประสบการณ์ | <input type="checkbox"/> ทำงานหนักได้ ไม่เกียจคร้าน |
| <input type="checkbox"/> หากคนมาทำงานไม่ได้ | <input type="checkbox"/> งานที่ทำไม่ต้องใช้ทักษะสูง |
| <input type="checkbox"/> ตั้งใจทำงานมากกว่าคนทั่วไป | <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ..... |

4. จากข้อ 3. ท่านคิดว่า ปัจจัยใดที่ทำให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนเลือกที่จะไม่จ้างงานบุคคลเหล่านั้น (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ทำงานได้ไม่เต็มศักยภาพ ไม่คุ้มกับค่าจ้าง | <input type="checkbox"/> นำส่งเงินให้แก่กองทุนของรัฐจะประหยัดกว่า |
| <input type="checkbox"/> เงื่อนไขการลดหย่อนภาษีไม่จูงใจ | <input type="checkbox"/> ไม่มีมั่นใจในศักยภาพ คิดว่าทำงานไม่ได้ |
| <input type="checkbox"/> งานที่ทำต้องใช้ทักษะสูง | <input type="checkbox"/> สามารถหาคนปกติทั่วไปมาทำงานได้ |
| <input type="checkbox"/> ได้รับประสบการณ์ไม่ดีจากอดีตที่เคยจ้างงาน | <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ..... |

ตั้งแต่ข้อ 5. เป็นต้นไป ขอให้ตอบคำถามเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พันโทฯ (เฉพาะข้อที่กำหนด) โดยการกรอกข้อมูลในแบบสอบถามหรือการส่งไฟล์เสียงคำตอบให้แก่ผู้เก็บรวบรวมข้อมูล

5. ท่านมีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับประโยคที่ว่า “โอกาสที่ผู้พันโทฯจะหวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ เนื่องจากเขาประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ไม่สามารถหางานที่สุจริตทำได้ จึงไม่มีรายได้สำหรับเลี้ยงตนเองและครอบครัว”

.....

.....

.....

.....

6. ท่านคิดว่า เหตุใดผู้ประกอบการภาคเอกชนบางรายจึงเลือกจ้างงานแรงงานต่างด้าวมากกว่าผู้พันโทฯ ทั้งๆ ที่เมื่อพิจารณาถึงความเสี่ยงของผู้ประกอบการแล้วไม่มีความแตกต่างกันมากนัก

.....

.....

.....

.....

7. ท่านมีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับมาตรการช่วยเหลือผู้พันโทฯให้มียางานทำของภาครัฐโดยกรมราชทัณฑ์ เช่น การจัดตั้งศูนย์ CARE (Center for Assistance to Reintegration and Employment) ณ เรือนจำ/ทัณฑสถานทั่วประเทศ ซึ่งมีหน้าที่จัดทำข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่ประสงค์จะจ้างงานผู้พันโทฯเพื่อจับคู่จัดหางานให้แก่ผู้พันโทฯ

.....

.....

.....

.....

8. ปัจจุบัน กรมราชทัณฑ์ได้จัดการศึกษาจนถึงระดับปริญญาตรี และจัดการฝึกฝนวิชาชีพต่างๆ เช่น ทำอาหาร และเบเกอรี่ ช่างตัดเย็บและงานฝีมือ ช่างเฟอร์นิเจอร์ ช่างคอมพิวเตอร์ ช่างยนต์ เป็นต้น ให้แก่ผู้ต้องขังในเรือนจำ/ทัณฑสถาน นอกเหนือจากนี้แล้ว ท่านคิดว่า กรมราชทัณฑ์ควรจัดการศึกษาระดับใดเพิ่มเติม หรือจัดฝึกอาชีพในด้านใดเพิ่มขึ้น เพื่อรองรับกับความต้องการของตลาดแรงงาน

.....

.....

.....

.....

9. ท่านคิดว่า หน่วยงานของท่านควรจะมีบทบาทอย่างไรในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนจ้างงานผู้พ้นโทษเพิ่มขึ้น

.....

.....

.....

.....

10. ท่านมีความเห็นอย่างไร หากภาครัฐจะนำมาตรการลดหย่อนภาษีเงินได้แก่ผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จ้างงานผู้พ้นโทษภายใน 3 ปีแรกหลังพ้นโทษกลับมาใช้อีกครั้ง

.....

.....

.....

.....

11. ท่านมีความเห็นอย่างไร หากภาครัฐจะกำหนดมาตรการประกันภัยความเสี่ยงจากการจ้างงานผู้พันโทฯ โดย
ผู้ประกอบการภาคเอกชนจะได้รับค่าสินไหมทดแทนกรณีผู้พันโทฯก่อให้เกิดความเสียหายในช่วง 6 เดือนแรก

.....
.....
.....
.....

๐๐ ๐๐ ๐๐๐๐ ๐๐ ๐๐ ๐๐๐๐ ๐๐ ๐๐ ๐๐๐๐ ๐๐ ๐๐ ๐๐๐๐ ๐๐ ๐๐ ๐๐๐๐ ๐๐ ๐๐ ๐๐๐๐ ๐๐ ๐๐ ๐๐๐๐ ๐๐ ๐๐ ๐๐๐๐ ๐๐ ๐๐ ๐๐

วันที่จัดเก็บข้อมูล.....
ชื่อผู้จัดเก็บข้อมูล.....
เบอร์มือถือ.....
Line-ID.....

ประวัติย่อผู้วิจัย

- ชื่อ : นางจิรภา สิ้นธนาภา
- วัน เดือน ปีเกิด : 1 พฤศจิกายน 2509
- การศึกษา : วิทยาศาสตร์บัณฑิต (จิตวิทยา) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
: สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (สังคมสงเคราะห์ในกระบวนการยุติธรรม) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ประวัติการทำงานโดยย่อ : ผู้ช่วยปลัดกระทรวงยุติธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
: ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและยุทธศาสตร์
สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
: ผู้อำนวยการกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
- ตำแหน่งปัจจุบัน : ผู้ตรวจราชการกระทรวงยุติธรรม

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

เรื่อง การส่งเสริมอาชีพให้ผู้กระทำผิดภายหลังพ้นโทษของผู้ประกอบการ

ภาคเอกชน

ผู้วิจัย นางจิรภา สินธุนาวา

หลักสูตร วปอ.

รุ่นที่ 65

ตำแหน่ง ผู้ตรวจราชการกระทรวงยุติธรรม

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากปริมาณผู้ต้องขังในเรือนจำไทยมีจำนวนมากถึง 261,348 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2565) ผนวกกับข้อจำกัดเรื่องอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ จึงส่งผลให้การควบคุม ดูแลผู้ต้องขังไม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามเจตนารมณ์ของการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดให้กลับตนเป็นคนดีของสังคมภายหลังพ้นโทษ ทำให้ผู้ต้องขังที่พ้นโทษแล้วกลับมาก่อทำผิดซ้ำภายในระยะเวลา 1 ปี เฉลี่ยร้อยละ 14.32 (ข้อมูลระหว่างปี พ.ศ. 2556 - 2564) ซึ่งจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า สาเหตุที่สำคัญคือผู้พ้นโทษเหล่านั้นหางานทำไม่ได้

โดยผู้พ้นโทษร้อยละ 35 อยากทำงานแต่ไม่มีงานอะไรให้ทำ เมื่อเป็นเช่นนี้ กรมราชทัณฑ์จึงได้ดำเนินโครงการประสานงานและส่งเสริมการมีงานทำหรือศูนย์ CARE (Center for Assistance to Reintegration and Employment) เพื่อจัดทำข้อมูลความต้องการมีงานทำของผู้ต้องขังที่ใกล้พ้นโทษ จัดทำข้อมูลผู้ประกอบการภาคเอกชนที่มีตำแหน่งงานว่างและประสงค์จะจ้างงานผู้พ้นโทษ รวมถึงส่งเสริมช่วยเหลือผู้พ้นโทษในด้านต่างๆ เช่น ที่พักอาศัยหลังพ้นโทษ สนับสนุนเงินทุนประกอบอาชีพ ฯลฯ แต่จากสถิติการใช้บริการระหว่างเดือนตุลาคม 2562 - กรกฎาคม 2563 พบว่า ผู้พ้นโทษต้องการความช่วยเหลือเรื่องการจัดหางาน จำนวน 31,028 ราย เป็นการขอคำแนะนำด้านแหล่งงานและตำแหน่งงานว่าง จำนวน 18,887 ราย (ร้อยละ 60.87) ซึ่งไม่สอดคล้องกับข้อมูลจากหอการค้าไทยว่า ในเดือนพฤษภาคม 2564 ภาคอุตสาหกรรมขาดแคลนแรงงานมากกว่า 500,000 คน และเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 - 20 ในเดือนกรกฎาคม 2564 เนื่องจากแรงงานต่างด้าวเดินทางกลับประเทศของตน และได้พยายามกระตุ้นให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนจ้างแรงงานไทยเพื่อทดแทนแรงงานต่างด้าวที่หายไป แต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อจำนวนแรงงานที่ยังคงขาดแคลนอยู่ จึงมีข้อเสนอเพิ่มเติมเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานคือ การจ้างงานผู้ต้องขัง ผู้พักการลงโทษ และผู้พ้นโทษ แต่อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการภาคเอกชนหลายรายยังคงมีข้อหวาดระแวง ข้อสงสัยต่อผู้พ้นโทษ เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมที่มีกฏกติตราว่า ไม่น่าจะกลับตนเป็นคนดีได้อย่างแท้จริง เท่ากับว่า ผู้พ้นโทษเหล่านั้นถูกปิดโอกาสอย่างถาวรจากตลาดแรงงาน กระทั่งไปถึงการดำรงชีวิตที่เป็นปกติ จนกระทั่งทวนกลับไปกระทำผิดซ้ำและกลับไปใช้ชีวิตในเรือนจำอีกครั้ง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะการจ้างงานของผู้พ้นโทษในปัจจุบัน
2. เพื่อศึกษาเจตคติและการยอมรับการจ้างงานผู้พ้นโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมให้สถานประกอบการภาคเอกชนรับผู้พ้นโทษเข้าทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา - เป็นการศึกษาภาวะการจ้างงานของผู้พ้นโทษ รวมถึงเจตคติ และการยอมรับการจ้างงานผู้พ้นโทษของผู้ประกอบการภาคเอกชน ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1.1 ข้อจำกัด/ความไม่สมบูรณ์ของมาตรการช่วยเหลือผู้พ้นโทษให้มีงานทำ ข้อจำกัดของผู้ประกอบการภาคเอกชน และข้อจำกัดของผู้พ้นโทษ

1.2 ความต้องการของผู้ประกอบการภาคเอกชนในด้านต่างๆ ได้แก่ ตำแหน่งงาน ทักษะ เงื่อนไข ข้อเสนอแนะต่อภาครัฐที่จะช่วยให้เปิดโอกาสหรือรับผู้พ้นโทษเข้าทำงาน

1.3 เจตคติและการยอมรับของผู้ประกอบการภาคเอกชนต่อผู้พ้นโทษในด้านต่างๆ ได้แก่ นิสัย ความประพฤติดระหว่างอยู่ในเรือนจำ ประเภทคดี ความรู้ รวมถึงทักษะที่มีและได้รับการฝึกอบรมระหว่างอยู่ในเรือนจำ ไบร่รับรองความรู้ ความสามารถจากหน่วยงานที่น่าเชื่อถือ

2. ขอบเขตด้านประชากร - ประชากรเป้าหมายกำหนดแบบเฉพาะเจาะจง ดังนี้

2.1 ผู้ประกอบการภาคเอกชน มี 2 ระดับคือ

2.1.1 ระดับนโยบาย - สภาหอการค้าไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

2.1.2 ระดับพื้นที่ - ผู้ประกอบการภาคเอกชนครอบคลุมทุกภาคของประเทศไทย กำหนดประเภทด้วยเกณฑ์จำนวนการจ้างงาน กล่าวคือ 1) ภาคการผลิตและภาคบริการ ขนาดใหญ่ 200 คนขึ้นไป ขนาดกลางไม่เกิน 200 คน และขนาดย่อมไม่เกิน 50 คน และ 2) ภาคการค้า ขนาดใหญ่ 50 คนขึ้นไป ขนาดกลางไม่เกิน 50 คน และขนาดย่อมไม่เกิน 25 คน

2.2 ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย การส่งเสริมอาชีพ การพัฒนาคุณภาพแรงงาน เช่น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงยุติธรรม กระทรวงแรงงาน ฯลฯ

วิธีดำเนินการวิจัย

ดำเนินการด้วยระเบียบวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง และการศึกษาภาคสนาม ผสมกับข้อมูลทุติยภูมิจากการศึกษาเอกสาร เช่น เอกสารทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ กฎหมาย ระเบียบ มติ คณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ แล้วนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้มาวิเคราะห์ จัดกลุ่ม และลำดับขั้นตอนตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา พร้อมกับนำเสนอข้อมูลและสรุปผลการศึกษาในรูปแบบการพรรณนาอธิบายเชื่อมโยงกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวทางการส่งเสริมให้สถานประกอบการภาคเอกชนรับผู้พ้นโทษเข้าทำงาน

ผลการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลจากผู้ประกอบการภาคเอกชนระดับนโยบาย จำนวน 5 ราย และระดับพื้นที่ จำนวน 80 ราย รวมถึงผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 28 ราย พบว่า

ภาวะการจ้างงานของผู้พ้นโทษในปัจจุบันยังคงไม่สู้ดีนัก มีผู้ประกอบการฯ จำนวนไม่มากที่ยินดีจ้างผู้มีประวัติเคยต้องโทษในเรือนจำ ด้วยเหตุผลว่า ต้องการให้โอกาสพวกเขา มีรายได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว และให้โอกาสพวกเขาได้เรียนรู้ หาประสบการณ์ ซึ่งงานที่จ้างนั้นจะเป็นลักษณะไม่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ความเชี่ยวชาญสูง ผู้พ้นโทษจึงสามารถทำงานได้อย่างดี ขณะที่ปัจจัยเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พ้นโทษตามจำนวนและเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดเพื่อนำค่าจ้างไป

ลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคลกลับไม่ได้รับความสนใจจากผู้ประกอบการฯ อีกทั้งยังไม่เห็นว่า การจ้างงาน

ผู้พันโทจะต้องมีคุณสมบัติอื่นใดที่พิเศษหรือแตกต่างจากการจ้างงานคนปกติทั่วไป อย่างไรก็ตาม ภาวการณ์จ้างงานผู้พันโทที่ไม่ต้องอาศัยทักษะมากหรือเน้นการใช้แรงงานเป็นหลักอาจจะต้องเผชิญกับความท้าทายอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้ประกอบการฯ จำนวนไม่น้อยเลือกจะจ้างแรงงานต่างด้าว เพราะต้นทุนค่าแรงที่ต่ำกว่าและทำงานหนักๆ ได้มากกว่าแรงงานไทย

ผลการศึกษาเจตคติและปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการฯ รับผู้พันโทเข้าทำงาน พบว่าผู้ประกอบการฯ จำนวนหนึ่งเน้นการให้โอกาสผู้พันโทกลับตัวกลับใจ จึงตัดสินใจจ้างผู้พันโทเข้าทำงานตามความรู้ความสามารถ ไม่ยึดติดกับอดีตหรือความผิดที่ผ่านมา โดยเฉพาะกับผู้พันโทคดีลหุโทษหรือไม่ใช่คดีอุกฉกรรจ์ร้ายแรง ด้วยความเชื่อว่า หากผู้พันโทไม่มีทางเลือก ไม่มีที่ไป ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่รอดได้โดยปกติ หรือมีสถานะทางเศรษฐกิจที่ไม่สู้ดี อาจจะทำให้พวกเขาหวนกลับไปกระทำผิดซ้ำได้ อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการฯ จะเกิดความมั่นใจเพิ่มขึ้น หากเป็นการจ้างงานผู้พันโทที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดพอสมควร เช่น คู่เนคมา ก่อน รู้จักกับครอบครัวของผู้พันโท มีผู้ปกครองควบคุมความประพฤติ มีการค้ำประกันโดยบุคคลที่น่าเชื่อถือ หรือมีการรับรองพฤติกรรมโดยหน่วยงานภาครัฐ ฯลฯ แต่ยังคงมีผู้ประกอบการฯ จำนวนหนึ่งที่เห็นตรงกันข้ามและมีเจตคติเชิงลบกับผู้พันโท โดยเฉพาะผู้ที่ต้องโทษจำคุกมาแล้วหลายครั้ง และเห็นว่า การกระทำผิดซ้ำเกิดจากสภาพจิตใจที่ไม่เข้มแข็ง ไม่มีภูมิคุ้มกันที่ดี ไม่มีhiriโอตตปะปะ จึงทำให้เป็นคนไม่สู้ชีวิต ไม่อดทน ไม่ตั้งใจทำงานจริง ต้องการรวยทางลัด ขณะที่ผู้พันโทบางรายก็ต้องการกลับไปอยู่ในเรือนจำ เพื่อจะได้ไม่ต้องดิ้นรนหาเลี้ยงชีพ นอกจากนี้ ผู้ประกอบการฯ บางรายที่ไม่จ้างงานผู้พันโท ให้เหตุผลเกี่ยวกับความไม่มั่นใจทั้งต่อตนเองและพนักงานคนอื่นๆ ว่า ผู้พันโทจะก่อเหตุซ้ำเดิมอีกหรือไม่ โดยเฉพาะผู้เคยต้องโทษคดีอุกฉกรรจ์ร้ายแรง สุ่มเสี่ยงจะเกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของตน ทำให้หวาดระแวง ต้องคอยควบคุมความประพฤติของผู้พันโท ผนวกกับความกลัวผลกระทบเชิงลบต่อภาพลักษณ์ของผลิตภัณฑ์หรือบริการของสถานประกอบการอีกด้วย ขณะเดียวกัน ผู้พันโทส่วนใหญ่มักจะลาออกจากงานบ่อย ทำงานได้ไม่ต่อเนื่อง สาเหตุอาจเกิดจากทนต่อแรงเสียดทานจากเพื่อนร่วมงานที่มองว่าเป็นคนซึ่คู้ไม่ได้ หรือต้องการย้ายกลับไปทำงาน ณ ภูมิลำเนาของตนเมื่อทำงานไปสักระยะหนึ่ง ซึ่งผู้ประกอบการฯ เห็นว่า ต้องศึกษาวิจัยถึงสาเหตุแท้จริงที่ทำให้ผู้พันโทกระทำผิดซ้ำคือพฤติกรรมส่วนตัวหรือปัญหาทางเศรษฐกิจ และสาเหตุแท้จริงที่ทำให้ผู้พันโทไม่มีงานทำคือไม่มีงานที่ผู้พันโทสามารถทำได้ ผู้พันโทไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะทำงาน หรือความไม่สัมพันธ์ระหว่างอุปสงค์กับอุปทาน (Demand VS Supply) ความต้องการงานทำของ

ผู้พันโทมากกว่าตำแหน่งงานว่างของสถานประกอบการ

ข้อเสนอแนะ

1. การปรับปรุง แก้ไขกฎหมายที่กำหนดลักษณะต้องห้ามในการประกอบอาชีพของผู้เคยต้องคำพิพากษาจำคุก โดยคำนึงถึงเสรีภาพในการประกอบอาชีพตามมาตรา 40 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และกำหนดมาตรการไม่เปิดเผยอดีตของผู้พันโทหรือล้างมลทินผู้พันโทเป็นระยะๆ เพื่อคืนสิทธิและสถานภาพทางกฎหมายและสังคมที่เสียไปรองรับการเริ่มต้นชีวิตใหม่

2. การรณรงค์ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการให้โอกาสผู้ที่เคยก้าวพลาด และการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่ผู้พันโท ผ่านสื่อประเภทต่างๆ เช่น ละครโทรทัศน์ โฆษณาผ่านโทรทัศน์

สิ่งพิมพ์ สื่อโซเชียลมีเดีย พื้นที่ข้างรถโดยสารประจำทาง ฯลฯ ปรับภาพลักษณ์เชิงบวกของผู้ต้องขังด้วยการนำผู้ต้องขังออกทำงานสาธารณประโยชน์/กิจกรรมเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) กับผู้ประกอบการภาคเอกชนอย่างสม่ำเสมอ นำเสนอถึงผู้พันโทขต้นแบบ (Idol) เกี่ยวกับแนวคิดและวิธีการแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่างๆ ที่ต้องเผชิญเมื่อพ้นจากเรือนจำ พร้อมกับให้ผู้ประกอบการฯ บอกเล่าถึงความประทับใจที่มีต่อลูกจ้างของตนซึ่งเป็นผู้พันโทข

3. การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและบทบาทการช่วยเหลือผู้พันโทขของคุณี CARE ให้เป็นเสมือนบริษัทจัดหางาน คัดกรองทักษะ ความรู้ ความสามารถของผู้สมัครงานก่อนจัดส่งเข้าสัมภาษณ์กับสถานประกอบการ รวมถึงจัดทำกระดานสนทนา (Webboard) เพื่อให้ผู้ประกอบการฯ เข้าถึงข้อมูลการจ้างงานผู้พันโทขได้ง่ายขึ้น โดยเชื่อมโยงข้อมูลกับแพลตฟอร์มไทยมีงานทำ (Smart Job Center) และประชาสัมพันธ์ถึงสิทธิประโยชน์ที่สถานประกอบการจะได้รับจากการจ้างงานผู้พันโทข พร้อมทั้งมีหนังสือขอบคุณหรือมอบรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ

4. การจ้างงานผู้พันโทขโดยหน่วยงานภาครัฐ ทั้งแบบรายวันและรายเดือน ครอบคลุมทุกกลุ่มอายุ เพื่อรองรับการดำรงชีวิตหลังจากออกจากเรือนจำโดยทันที

5. การฝึกอาชีพและพัฒนาทักษะฝีมือผู้ต้องขังให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานของพื้นที่ตั้งเรือนจำและภูมิภาคของผู้ต้องขัง เสริมด้วยการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้ต้องขังและเจตคติด้านบวกเกี่ยวกับการทำงานและการดำเนินชีวิตภายนอกเรือนจำ พร้อมทั้งพิจารณาจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาทักษะและวิชาชีพผู้พันโทข สำหรับการศึกษา วิจัย และฝึกทักษะ วิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังที่ใกล้จะออกจากเรือนจำและผู้พันโทข

6. การเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับสถานประกอบการที่จะจ้างงานผู้พันโทข ดังนี้

6.1 ให้ความมั่นใจกับสถานประกอบการ เช่น การค้ำประกันโดยบุคคล การรับรองพฤติกรรมโดยหน่วยงานที่น่าเชื่อถือ อย่างน้อย 1 ปีภายหลังจากพ้นโทษ การคุมความประพฤติและกำหนดให้ผู้พันโทขรายงานตัวเป็นระยะๆ เช่นเดียวกับแรงงานต่างด้าว ฯลฯ

6.2 ปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง ร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาที่มีหลักสูตรการเรียนการสอนด้านการสังคมสงเคราะห์ อาชีววิทยาและงานยุติธรรม การศึกษา การแนะแนว จิตวิทยา เพื่อออกแบบหลักสูตรและพัฒนาผู้ต้องขังรายบุคคลนับตั้งแต่วันแรกรับเข้ามาในเรือนจำ “1 มหาวิทยาลัย / 1 เรือนจำ” พร้อมทั้งยกระดับการประเมินผู้ต้องขังด้วยกระบวนการทดสอบความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกระบวนการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ โดยสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) หากผู้ต้องขังผ่านการทดสอบแต่ละระดับ จะได้รับการปรับ “ขั้น” โดยผู้ต้องขังจะได้รับใบประกาศนียบัตรรับรองความรู้ ความสามารถจากทั้ง 2 หน่วยงานดังกล่าว และสถาบันอุดมศึกษาที่ร่วมออกแบบหลักสูตรและพัฒนาผู้ต้องขังด้วย เพื่อนำไปใช้ประกอบการสมัครงานเมื่อพ้นโทษ

6.3 พัฒนาระบบการตรวจคัดกรองสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้ต้องขังก่อนปล่อยตัวทุกราย เพื่อ “คืนคนดีสู่สังคม” และออกใบรับรองแพทย์ให้แก่ผู้ต้องขังสำหรับนำไปใช้ประกอบการสมัครงาน

6.4 พัฒนามาตรการลดหย่อนภาษีเงินได้แก่ผู้ประกอบการฯ ที่จ้างงานผู้พันโทข ภายใน 3 ปีแรกหลังพ้นโทษที่ดำเนินการอยู่ ณ ปัจจุบัน เป็นมาตรการภาษีที่ถาวร โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมแก่แรงงานทั่วไป พร้อมกับสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบการฯ ทราบทั่วกันด้วย

6.5 พิจารณาสันับสนุนทางการเงินหรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่น สมทบเพิ่มเติมเงินประกันสังคมในส่วนที่นายจ้างต้องจ่ายกรณีลูกจ้างเป็นผู้พ้นโทษ หรือให้นายจ้างจ่ายประกันสังคมแก่ลูกจ้างที่เป็นผู้พ้นโทษในอัตราพิเศษ จ่ายเงินอุดหนุนเพื่อฝึกอบรมทักษะ ความรู้เพิ่มเติมแก่ลูกจ้างที่เป็นผู้พ้นโทษ ฯลฯ

6.6 จัดระบบติดตาม ประเมินผล และช่วยเหลือผู้พ้นโทษอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยเฉพาะการติดตามและออกเยี่ยมเยียนผู้ประกอบการฯ ที่จ้างงานผู้พ้นโทษ เพื่อสอบถามถึงปัญหาหรือความต้องการต่างๆ

6.7 จัดระบบรับประกันภัยความเสี่ยงจากการจ้างงานผู้พ้นโทษ โดยผู้ประกอบการฯ จะได้รับค่าสินไหมทดแทนหากเกิดความเสียหายในช่วงระหว่าง 6 เดือน – 2 ปีแตกต่างกันตามขนาดและประเภทของสถานประกอบการ อาจพิจารณารับประกันภัยเฉพาะผู้พ้นโทษที่ผ่านการฝึกทักษะอาชีพอย่างมีมาตรฐาน มีหนังสือรับรองการทำงาน/ใบรับรองการผ่านงานจากหน่วยงานที่ผู้พ้นโทษเคยทำงานหรือฝึกงานมาก่อน กำหนดเงื่อนไขการรับประกันภัยที่ชัดเจน ระบุประเภทความเสี่ยงที่รัดกุม โดยการหารือร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.) อย่างรอบด้าน.