

การแก้ไขกฎหมายเพื่อส่งเสริมให้ผู้พ้นโทษได้ทำงานตามประสบการณ์ฝีมือแรงงาน
ที่ได้รับการอบรมจากราชทัณฑ์ ศึกษากรณีการยอมรับภาคเอกชน

AMENDING THE LAW TO ENCOURAGE THOSE WHO HAVE BEEN RELEASED
FROM PRISON TO WORK ACCORDING TO THE LABOR EXPERIENCE
THEY RECEIVED FROM THE CORRECTIONAL SERVICE. STUDY THE CASE
OF ACCEPTING THE PRIVATE SECTOR

ทศพล ชูโชติ¹ ณัฐพล สิทธิพราหมณ์² ธนวัฒน์ พิสิฐจินดา³ นิช วงศ์สงัจ้า⁴ และทัตตันันท์ คงลำธาร⁵
Thodsapol Chuchoti¹ Natthaphon Sitthipham² Tanawat Pisitchinda³
Nich Wongsongja⁴ and Tattanan Konglamtham⁵

¹ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Faculty of science and technology Suan Sunandha Rajabhat University

E-mail: thodsapol.chi@ssru.ac.th

² คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

Faculty of Humanities and Social Sciences, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage

E-mail : natthaphon@vru.ac.th

³ วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University

E-mail: tanawat.pi@ssru.ac.th

⁴ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Faculty of science and technology Suan Sunandha Rajabhat University

E-mail : nich.wo@ssru.ac.th

⁵ วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University

E-mail: tattanan.kh@ssru.ac.th

Received : March 10, 2023

Revised : November 18, 2023

Accepted : June 21, 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยผู้บริหารภาคเอกชนกับการยอมรับให้แก้ไขกฎหมายในการส่งเสริมให้ผู้พ้นโทษได้ทำงานตามประสบการณ์ฝีมือแรงงานที่ได้รับจากการอบรม มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาและวิเคราะห์กฎหมายที่ทำให้ภาคเอกชนยอมรับส่งเสริมให้ผู้พ้นโทษได้ทำงานตามประสบการณ์ฝีมือแรงงานที่ได้รับจากการอบรม และเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะทั้งในเชิงนโยบายและปฏิบัติเกี่ยวกับแก้ไขกฎหมายในการส่งเสริมให้ผู้พ้นโทษได้ทำงานตามประสบการณ์ฝีมือแรงงานที่ได้รับจากการอบรม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการวิจัยเอกสาร ผลการวิจัยพบว่าประเทศไทยได้มีการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ต้องขังในการฝึกอาชีพในเรือนจำ แต่ด้วยประวัติที่การกระทำผิดของผู้พ้นโทษ เป็นเหตุให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนไม่ไว้วางใจที่จะรับเข้าทำงาน เนื่องจากภาคเอกชนมีความเป็นห่วงเกี่ยวกับเรื่องความเสียหายต่อชีวิต หรือทรัพย์สิน และชื่อเสียง ที่อาจถูกทำให้เสียหายได้

คำสำคัญ

ผู้ต้องขัง ผู้พ้นโทษ เรือนจำ

ABSTRACT

The research of managements of private sector and acceptance of law amendment to promote the ex-convicts to work according to their experiences and labour skills acquiring from training is aimed to research and analyze the law that make private sector accepting and promoting ex-convicts to work with according to their experiences and labour skills acquiring from training and to propose recommendation in both policy and practices relating to amend the law in promoting ex-convicts to work according to their experiences and labour skill acquiring from training. This research is the qualitative research based on documentary research. From the research, it is finding that the Thailand has prepared them before releasing by providing occupational training in prisons. However, due to the criminal record of ex-convicts, it is the reason that the business operators in private sector have not trusted to accept them to work with because the private sector has concern about damage to life, assets and reputation which may be damaged.

Keywords

Prisoners, Ex-convicts, Prisons

ความสำคัญของปัญหา

ด้วยสถิติจำนวนผู้ต้องขังจากกรมราชทัณฑ์ หากพิจารณาย้อนหลัง 5 ปี จะพบว่า ในปีพ.ศ. 2563 มีจำนวน 294,078 คน ปี พ.ศ.2562 มีจำนวน 363,702 คน ปีพ.ศ. 2561 มีจำนวน 365,561 คน ปี พ.ศ.2560 มีจำนวน 314,265 คน ปี พ.ศ.2559 มีจำนวน 299,679 คน ส่วนสถิติการรับตัวผู้ต้องขังรายใหม่และปล่อยตัวผู้ต้องขังรายปีย้อน หลังในปี พ.ศ. 2563 มีการรับตัวจำนวน 208,575 คน ปล่อยตัวจำนวน 212,600 คน ปีพ.ศ.2562 มีการรับตัวจำนวน 220,793 คน ปล่อยตัวจำนวน 221,878 คน ปี พ.ศ.2561 มีการรับตัวจำนวน 227,025 คน ปล่อยตัวจำนวน 176,090 คน ปีพ.ศ.2560 การรับตัวจำนวน 220,021 คน ปล่อยตัวจำนวน 206,083 คนปีพ.ศ.2559 มีการรับตัวจำนวน 209,354 คน ปล่อยตัวจำนวน 220,381 คน

เมื่อพิจารณาจำนวนคนดังกล่าว ภายหลังผู้ต้องขังพ้นโทษแล้ว จะเห็นว่า มีจำนวนประชาชนกับเข้าสู่สังคมจำนวนมากขึ้นตามลำดับ ซึ่งในทางปฏิบัติการราชทัณฑ์หรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้มีการจัดโครงการเพื่อเสริมสร้างความรู้ การอบรมฝึกทักษะงานฝีมือให้แก่ผู้ต้องขัง เช่น งานไม้ งานทำอาหารเครื่องดื่ม งานทอผ้า งานผลิตของชำร่วย ฯลฯ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ต้องขังภายหลังพ้นโทษแล้ว สามารถใช้ความรู้และทักษะด้านงานฝีมือนำไปสร้างรายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัว

อย่างไรก็ดี ภาคเอกชนนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะรับเอาจำนวนผู้ต้องขังพ้นโทษดังกล่าวเข้าสู่การทำงานตามผู้ต้องขังผ่านการอบรมฝึกทักษะมานั้น โดยเฉพาะภาคเอกชนที่อยู่ในรูปแบบนิติบุคคล เช่น ห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือบริษัทจำกัด ฯลฯ แต่เงื่อนไข ข้อบังคับต่าง ๆ เช่น เงื่อนไขเกี่ยวกับคุณสมบัติการเข้าทำงาน ฯลฯ ของภาคเอกชน มักกำหนดคุณสมบัติต้องห้ามเกี่ยวกับการที่ผู้สมัครรับโทษทางคดีความมาก่อนหรือไม่ และเป็นส่วนที่ทำให้ฝ่ายบุคคลของภาคเอกชนต่าง ๆ ปฏิเสธการรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานตามประสบการณ์ฝีมือแรงงานที่ได้รับจากการอบรมในขณะรับโทษภายในเรือนจำ ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญอันก่อให้เกิดอุปสรรคเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พ้นโทษ อีกทั้ง ยังเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพสังคมและความมั่นคงของประเทศไทยด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ถึงเงื่อนไขทางกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานของผู้ต้องขังที่พ้นโทษ
2. เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพของผู้ต้องขังที่พ้นโทษ

ความหมายเกี่ยวกับการพ้นโทษ

1. เพื่อค้นหาและวิเคราะห์กฎหมายที่ทำให้ภาคเอกชนยอมรับส่งเสริมให้ผู้พ้นโทษได้ทำงานตามประสบการณ์ฝีมือแรงงานที่ได้รับจากการอบรม
2. เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะทั้งในเชิงนโยบายและปฏิบัติเกี่ยวกับแก้ไขกฎหมายในการส่งเสริมให้ผู้พ้นโทษได้ทำงานตามประสบการณ์ฝีมือแรงงานที่ได้รับจากการอบรม

แนวคิดเกี่ยวกับการให้ผู้ต้องขังมีประสบการณ์ฝีมือแรงงาน

ตามหลักทฤษฎีวิทยาการฝึกอบรมความประพฤติและฝึกอาชีพให้แก่ผู้ต้องขังเป็นมาตรการที่นำมาใช้แก้ไขผู้ต้องขังด้วยวัตถุประสงค์สำคัญ คือ ภายหลังผู้ต้องขังพ้นโทษแล้ว ผู้ต้องขังดังกล่าวจะไม่กลับมากระทำความผิดซ้ำอีก (อัจฉริยา ชูตินันท์, 256) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญเนื่องจากผู้ต้องขังมีความสามารถในการสร้างรายได้และเข้าสู่การใช้ชีวิตในสังคมตามปกติ (พรนภา นิมิตรธนะเศรษฐ์, 2562) ดังนั้น ในระหว่างการบังคับโทษทางอาญาแก่ผู้ต้องขังจึงมีการพัฒนาและฝึกฝีมือให้แก่ผู้ต้องขัง (กรรณิการ์ แสงทอง, 2563) ซึ่งในภาคเอกชนก็อาจเข้ามามีบทบาทในส่วนการพัฒนาฝีมือผู้ต้องขังด้วย เช่น การให้ผู้ต้องขังฝึกทำขนม ฝึกทำเครื่องดัด ฯลฯ โดยมีภาคเอกชนอาจอยู่ในรูปแบบผู้ประกอบการธุรกิจส่วนตัวหรือห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือบริษัทจำกัดดำเนินการให้การสนับสนุนอุดหนุนสินค้าของผู้ต้องขัง เป็นต้น (บุญธรรม บุญชูวงศ์, 2562) ซึ่งแนวคิดและวิธีการปฏิบัติในลักษณะนี้ย่อมส่งเสริมให้ผู้ต้องขังสามารถวางแผนการดำเนินชีวิตภายหลังพ้นโทษของตนเองเกี่ยวกับการประกอบอาชีพได้

กฎหมายเกี่ยวกับการภาคเอกชนในการรับบุคคลเข้าทำงาน

สำหรับกฎหมายเกี่ยวกับภาคเอกชนในการรับบุคคลเข้าทำงาน ภาคเอกชนดังกล่าวนี้อาจอยู่ในรูปแบบห้างหุ้นส่วนสามัญ ห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือบริษัทจำกัดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1013 แล้วแต่กรณี ซึ่งการกำหนดคุณสมบัติบุคคลที่จะเป็นลูกจ้างขึ้นอยู่กับฝ่ายผู้บริหารภาคเอกชนโดยอิสระ เนื่องจากกฎหมายจะเข้ามามีสภาพบังคับเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่เมื่อเกิดสัญญาจ้างแรงงานขึ้นแล้วโดยมีฝ่ายหนึ่งเรียกว่า “นายจ้าง” (Employer) และอีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่า “ลูกจ้าง” (Employee) (พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, 2563 น. 25-30)

กรณีนายจ้างมีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไป นายจ้างต้องทำทะเบียนลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 112 วรรคหนึ่ง “ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทย และเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ” โดยต้องดำเนินการภายในระยะเวลาตามมาตรา 112 วรรคสอง “การจัดทำทะเบียนลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดทำภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ลูกจ้างเข้าทำงาน” ส่วนรายละเอียดของทะเบียนลูกจ้างจะต้องครบถ้วนตามมาตรา 113 วรรคหนึ่ง “ทะเบียนลูกจ้างนั้นอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้ (1) ชื่อตัวและชื่อสกุล (2) เพศ (3) สัญชาติ (4) วันเดือนปีเกิด หรืออายุ (5) ที่อยู่ปัจจุบัน (6) วันที่เริ่มจ้าง (7) ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่ (8) อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง (9) วันสิ้นสุดของการจ้าง” และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนายจ้างต้องดำเนินการตามมาตรา 113 วรรคสอง “เมื่อมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงรายการในทะเบียนลูกจ้าง ให้นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนลูกจ้างให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้น หรือภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ลูกจ้างได้แจ้งการเปลี่ยนแปลงให้นายจ้างทราบ”

ดังนั้น การก่อเกิดนิติสัมพันธ์ทางแรงงานจึงต้องพิจารณาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยการจ้างแรงงาน (วิจิตร ฟุ้งลัดดา, 2562 น. 63-79) ซึ่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 กำหนดลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานไว้เพียงว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้าง ตลอดเวลาที่ทำงานให้” ด้วยเหตุนี้ หากไม่มีการตกลงเกี่ยวกับการทำงานและการให้สินจ้าง สัญญาจ้างแรงงานย่อมไม่เกิดขึ้น ซึ่งเคยมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 13163/2558 วินิจฉัยว่า “คดีมีปัญหาวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยหรือไม่ เห็นว่า นิติสัมพันธ์ที่จะเป็นสัญญาจ้างแรงงานนั้นเป็นไปตามบทบัญญัติประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ คือ คู่สัญญามีเจตนาตรงกันว่าฝ่ายหนึ่งเป็นนายจ้างว่าจ้างอีกฝ่ายหนึ่งเป็นลูกจ้างเพื่อการทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเป็นค่าจ้าง นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งในการทำงานและปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับในการทำงาน เมื่อได้ความว่าโจทก์ไม่มีที่ทำงานเป็นกิจจะลักษณะ ไม่มีเนืองงานความรับผิดชอบที่แน่ชัดว่าทำงานใดให้แก่บริษัทจำเลย แม้ในตอนแรกจะมีตำแหน่งเป็นถึงผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล และต่อมาเปลี่ยนตำแหน่งเป็นที่ปรึกษาของนาย อ. ก็เป็นการแต่งตั้งโดยนาย อ. ซึ่งเป็นบิดาของโจทก์ และไม่ปรากฏว่าโจทก์มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานอะไรเป็นกิจจะลักษณะตามตำแหน่งเดิมและตำแหน่งใหม่ โจทก์ไม่ต้องเข้าทำงานทุกวันจะเข้าบริษัทจำเลยต่อเมื่อได้รับคำสั่งจากนาย อ. ย่อมแสดงว่าโจทก์มิได้อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้บริหารอื่นตามสายงานของบริษัทจำเลย นอกจากนาย อ.ซึ่งเป็นบิดาโจทก์เท่านั้น และโจทก์ไม่มีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการงานบุคคลตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทจำเลย ไม่อยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทจำเลย ดังนี้ โจทก์จึงไม่มีนิติสัมพันธ์เป็นลูกจ้างของจำเลย เพราะไม่ได้ทำงานให้จำเลยและไม่ได้อยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและการบังคับบัญชาตามสายงานปกติของจำเลย โจทก์เข้ามาทำงานในบริษัทจำเลยก็เพื่อช่วยเหลืองานของบิดาเท่านั้น ย่อมเป็นความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและไม่ถือວ່านาย อ. ว่าจ้างโจทก์แทนจำเลยโดยชอบ จึงไม่ผูกพันจำเลยซึ่งเป็นนิติบุคคลแยกต่างหาก”

ตามบรรทัดฐานของคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 13163/2558 ดังกล่าว จะเห็นว่า สัญญาจ้างแรงงานจะเกิดขึ้นหรือไม่ ต้องพิจารณาถึงการทำงานร่วมด้วย หากเป็นกรณีทำงานช่วยเหลือส่วนบุคคลเท่านั้นก็ไม่เกิดความผูกพันเป็นสัญญาจ้างแรงงาน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่าก่อนผู้ต้องขังพ้นโทษตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 มาตรา 64 กำหนดให้เรือนจำเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย โดยริเริ่มเตรียมการตั้งแต่ได้รับตัวผู้ต้องขังไว้ในเรือนจำ เพื่อให้มีกระบวนการในการส่งเสริมและช่วยเหลือผู้ต้องขังได้อย่างถูกวิธีและเหมาะสม เพื่อให้ผู้ต้องขังแต่ละคนกลับไปใช้ชีวิตในสังคมได้ รวมทั้งต้องให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรื่องส่วนตัว เศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัวและชุมชน

ส่วนหน่วยงานภาคเอกชน แม้ผู้ต้องขังจะผ่านกระบวนการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยมาแล้วก็ตาม แต่ภาคเอกชนยังไม่มี ความไว้วางใจต่อบุคคลที่ประสงค์จะสมัครเป็นลูกจ้าง ซึ่งภาคเอกชนมีความเป็นห่วงเกี่ยวกับเรื่องความเสียหายต่อชีวิต หรือทรัพย์สิน และชื่อเสียง ที่อาจถูกทำให้เสียหายได้ การคัดสรรบุคคลที่จะเข้าทำงาน จึงกำหนดให้ผู้สมัครแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับการรับโทษทางคดีความทั้งทางแพ่งและทางอาญาด้วย ซึ่งแบ่งได้ 2 กรณี

1. กรณีให้ตอบคำถามลงในใบสมัคร

สำหรับกรณีนี้ใบสมัครงานเป็นลูกจ้างจะปรากฏข้อความ เช่น “ท่านเคยต้องโทษทางอาญาหรือไม่ Have you ever been convicted ?” “ท่านเคยถูกจับ / เคยตกเป็นผู้ต้องหา/คดีแพ่งหรืออาญาหรือไม่” “ท่านเคยถูกจับกุมหรือต้องโทษในคดีทางอาญาหรือไม่? / have you ever been arrested and/or convicted of crime?” “เคยต้องโทษทางแพ่งหรือทางอาญาหรือไม่” “ท่านเคยถูกจับหรือต้องโทษคดีอาญาหรือไม่ Have you ever

been arrested and convicted of crime?” เป็นต้น โดยผู้สมัครต้องตอบคำถามในใบสมัครตามความเป็นจริงทุกประการ

2. กรณีกำหนดไว้ในประกาศรับสมัครสำหรับกรณีนี้ประกาศรับสมัครของภาคเอกชนจะมีข้อความเกี่ยวกับคุณสมบัติกำกับไว้ เช่น “ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือพ้นโทษแล้วเกินห้าปี” “ไม่เคยถูกจำคุกเว้นแต่ความผิดลหุโทษ” เป็นต้น เพื่อให้ผู้สมัครพิจารณาคุณสมบัติของตนเองก่อนว่าตรงตามข้อกำหนดในการสมัครหรือไม่

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย แม้กฎหมายราชทัณฑ์จะกำหนดให้เรือนจำเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย โดยริเริ่มเตรียมการตั้งแต่ได้รับตัวผู้ต้องขังไว้ในเรือนจำ เพื่อให้มีกระบวนการในการส่งเสริมและช่วยเหลือผู้ต้องขังได้อย่างถูกวิธีและเหมาะสมแล้วก็ตาม แต่เนื่องจากงานต่าง ๆ ของภาคเอกชน การกำหนดนโยบายและเงื่อนไขการเข้ารับทำงานของห้างหุ้นส่วนสามัญ ห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัทจำกัด ผู้บริหารของภาคเอกชนดังกล่าวมีดุลพินิจโดยตรงในการยอมรับหรือการส่งเสริมให้ผู้พ้นโทษได้ทำงานตามประสบการณ์ฝีมือแรงงานที่ได้รับจากการอบรมจากภายในเรือนจำขณะที่เป็นผู้ต้องขัง

ปัจจัยสำคัญจึงขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้บริหารของภาคเอกชนที่มีต่อผู้พ้นโทษ การแก้ไขความไม่ไว้วางใจของผู้บริหารภาคเอกชนที่จะรับผู้พ้นโทษเข้าทำงาน เรือนจำซึ่งเป็นหน่วยงานขนาดเล็กเฉพาะพื้นที่ย่อมมีข้อจำกัดในการสร้างกระบวนการส่งเสริมและช่วยเหลือผู้ต้องขังก่อนการพ้นโทษ การที่ผู้พ้นโทษฝึกอบรมทักษะงานด้านฝีมือมาอย่างเชี่ยวชาญ แต่อาจถูกตัดโอกาสตั้งแต่เริ่มต้นสมัครงาน เช่น การให้ตอบคำถามทางคดีความในใบสมัครงาน หรือการกำหนดข้อห้ามในประกาศรับสมัครงาน จึงเป็นอุปสรรคสำคัญที่จะให้ผู้พ้นโทษกลับคืนเข้าสู่สังคมได้ ดังนั้น จึงควรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในระหว่างผู้ต้องขังที่ยังรับโทษกับผู้บริหารของภาคเอกชนในระดับห้างหุ้นส่วนสามัญ ห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัทจำกัดต่าง ๆ ให้เกิดการยอมรับและส่งเสริมผู้ต้องขังเกี่ยวกับการประกอบอาชีพตั้งแต่ยังไม่พ้นโทษจนกระทั่งผู้ต้องขังดังกล่าวพ้นโทษ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ก่อนเข้าสู่ขั้นตอนเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย กรมราชทัณฑ์ควรริเริ่มสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารภาคเอกชนกับผู้ต้องขัง เพื่อให้เกิดการส่งเสริมภายหลังผู้ต้องขังพ้นโทษได้ทำงานตามประสบการณ์ฝีมือแรงงานที่ได้รับจากการอบรมจากในเรือนจำ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ควรให้ผู้บริหารภาคเอกชนจัดส่งพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการอบรมผู้ต้องขังตั้งแต่ขณะรับโทษตลอดจนถึงขั้นตอนเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความไว้วางใจแก่ผู้บริหารภาคเอกชนต่อผู้พ้นโทษ

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ แสงทอง. (2563). แนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์ผู้ต้องขัง. *วารสารกำลังใจ*, 8(2). 15-18.
- บุญธรรม บุญชูวงศ์. (2562). นวัตกรรมเรือนจำ. *วารสารกำลังใจ*, 7(2). 17-26.
- พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2563). คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- พจนภา นิมิตรณะเศรษฐ์. (2562). ก้าวทันวิจัยในพระตำรา. *วารสารกำลังใจ*, 7(3). 75-80.
- วิจิตรา ฟุ้งลัดดา. (2562). กฎหมายแรงงาน. วิญญูชน.
- อัจฉริยา ชูตินันท์. (2563). อาชีวศึกษาและทันตวิทยา. วิญญูชน.