

ปัจจัยและประโยชน์ในการรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานในองค์กร

นิตา ศิลารัตน์* และ วลีตา บุญสาร**

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยและประโยชน์ในการรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานในองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ทำให้องค์กรรับผู้พ้นโทษเข้าทำงาน และ 2) ประโยชน์จากการรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานในองค์กร การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth interview) แบบกึ่งโครงสร้าง กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 10 คน โดยเป็นผู้ประกอบการ 5 คน จาก 5 องค์กรที่รับผู้พ้นโทษเข้าทำงานในองค์กร และผู้พ้นโทษที่ทำงานในองค์กรอีก 5 คน จาก 5 องค์กร ผลการศึกษาสำหรับคำถามวิจัยที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลในการรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานในองค์กร พบว่า ประกอบไปด้วย 7 ปัจจัย คือ 1) ความตั้งใจพัฒนาตนเอง 2) ความซื่อตรง 3) การให้โอกาส 4) ความตั้งใจ แน่วแน่ในการทำงาน 5) สมรรถนะที่ตรงความต้องการ 6) ความรุนแรงของคดี 7) ขาดแรงงาน โดยผู้ประกอบการกล่าวถึงทั้ง 7 ปัจจัย ส่วนผู้พ้นโทษกล่าวถึง 4 ปัจจัยแรก สำหรับคำถามวิจัยที่ 2 ประโยชน์ในการรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานในองค์กร พบว่า 1) เกิดประโยชน์ต่อสังคมช่วยให้ผู้พ้นโทษมีชีวิตที่ดี และไม่กลับไปกระทำผิดซ้ำ 2) เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในการทำงานเนื่องจากผู้พ้นโทษมีประสบการณ์จากการกระทำผิดและใช้ในการปกป้ององค์กรได้ และ 3) องค์กรได้คนดีมาทำงานในองค์กร

คำสำคัญ: การรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานในองค์กร ประโยชน์ในการรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานในองค์กร ปัจจัยในการรับผู้พ้นโทษ

* **หน่วยงานผู้แต่ง:** 23/140 ซอยกรุงเทพ-นนทบุรี 56 ถนนกรุงเทพ-นนทบุรี แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800 อีเมล nisasilarat@hotmail.com

** **หน่วยงานผู้แต่ง:** คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์อาคารมัลย์ หุवनันท์ เลขที่118 ถนนเสรีไทยแขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240 อีเมล: wwasita@hotmail.com

Factors and Benefit for Organizations in Hiring Former Convicts to Work in Organizations

Nisa Silarat * and Wasita Boonsathorn **

Received: October 26, 2018

Revised: January 20, 2019

Accepted: December 2, 2019

Abstract

The objectives of this study were to 1) Explore factors that encourage employers to hire former convicts to work into their organizations 2) Understand the benefits organizations gain from hiring former convicts. The present study was based on a qualitative research designed. Data was collected by conducting in-depth interviews with samples of 5 business owners from 5 organizations that hire former convicts into their organizations and 5 former convicts already hired by 5 organizations. Using content analysis, the findings revealed that: 1) The 7 factors leads to hiring former convicts were: 1.1) Self-Development 1.2) Honesty and Integrity 1.3) Opportunity Giving 1.4) Self-Determination 1.5) Competency Match 1.6) Offense level of crime 1.7) Lack of labor. The business owners mentioned all 7 factors; Whereas the former convicts mentioned the first 4 factors only. 2) The benefits of accepting former convicts to work in organizations involved 2.1) Social benefits form preventing former convicts to return to illegal activities 2.2) Organizational benefits from the knowledge of former convicts that most people don't have; 2.3) Organizational benefits from loyal and diligent from the appreciation of the opportunity the organizations given them.

Keywords: Hiring former convicts, Benefits from hiring former convicts, Factors of hiring former convicts

* **Affiliation:** 23/140 Soi Krungthep-Nonthaburi 56, Krungthep-Nonthaburi Road, Wongsawang, Bangsue, Bangkok Thailand 10800 E-mail: nisasilarat@hotmail.com

** **Affiliation:** School of Human Resource Development, National Institute of Development Administration, 118 Moo3, Serithai Road, KlongChan, Bangkapi, Bangkok Thailand 10240 E-mail: wwasiata@hotmail.com

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันสังคมไทยกำลังเผชิญกับปัญหาอาชญากรรมที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ โดยจะเห็นได้จากสถิติการเกิดอาชญากรรมในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาของกรมราชทัณฑ์ คือ ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2556 - 1 ตุลาคม พ.ศ. 2561 มีการเกิดอาชญากรรมเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 41.51 จากจำนวนนักโทษเด็ดขาด 210,830 ราย ในปี พ.ศ. 2556 ได้เพิ่มขึ้นเป็น 298,339 ราย ในปี พ.ศ. 2561 (กรมราชทัณฑ์, 2561) และเมื่อผู้ต้องขังได้รับโทษตามเวลาที่ศาลพิพากษาลงโทษแล้วได้กลับออกมาอยู่สังคมภายนอก มักถูกตีตราว่าเป็นคน 'ขี้คุกขี้दारาง' เมื่อถูกมองว่าไม่สามารถปรับปรุงตัวเป็นคนดีได้ จึงก่อให้เกิดการกระทำผิดซ้ำต่อไปเป็นวัฏจักร โดยสิ่งที่เป็นปัญหาที่ผู้พ้นโทษต้องเผชิญหลังพ้นโทษนั้น คือ การตีตราจากสังคม โดยเฉพาะการถูกจำกัดสิทธิในด้านต่างๆ เช่น ผู้พ้นโทษที่เป็นเยาวชนจะไม่ได้รับสิทธิ์หรือโอกาสในการกลับเข้าเรียนต่อในสถานศึกษาปกติ และผู้พ้นโทษในวัยผู้ใหญ่มักไม่ได้รับสิทธิ์หรือโอกาสในการกลับเข้าทำงานหรือการกลับเข้าสู่สังคม

ซึ่งการประกอบอาชีพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน เพื่อก่อให้เกิดรายได้ในการดำรงชีวิต เพื่อรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง การรักษาอนาคตภาพลักษณ์ทางสังคม และการมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างปกติสุข แต่การกลับมาประกอบอาชีพของผู้พ้นโทษมักถูกจำกัดด้วยระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานต่างๆ จึงถูกปิดโอกาสอย่างถาวรจากตลาดแรงงาน ซึ่งปัญหาเหล่านี้ยังส่งผลกระทบต่อถึงความสัมพันธ์ที่ไม่ชัดเจนกับครอบครัวและเพื่อน ทำให้ได้รับผลกระทบซ้ำ ส่งผลต่อเนื่องมากขึ้นสู่ปัญหาสุขภาพจิตและเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ หากคนกลุ่มนี้กลับเข้าสู่สังคมและใช้ชีวิตอย่างปกติไม่ได้ โอกาสที่พวกเขาจะกลับไปติดคุกย่อมมีมากขึ้นตามไปด้วย (กิตติบดี ไยพูล, 2544; ญันนันท์ วิจิตรอักษร, 2561) ผลกระทบที่สำคัญต่อพฤติกรรมกระทำผิดซ้ำโดยทั่วไป จะมีผลมาจากความรู้สึกหรือประสบการณ์ของความเป็นบุคคลนอกสังคม เนื่องจากเหตุผลหลายประการ เช่น มุมมองที่ผิดเพี้ยนไปของตัวเอง บรรทัดฐานทางสังคม หรือการตราบาปที่พวกเขาเจอในขณะที่อยู่ในกระบวนการการกลับคืนสู่สังคม (Reintegration) (Svönudóttir, 2015) ผู้พ้นโทษจำนวนไม่มากที่จะได้รับโอกาสในการประกอบอาชีพ หากไม่มีองค์กร หรือหน่วยงานใดให้ความสนใจกับปัญหาของผู้พ้นโทษเหล่านี้ ในการร่วมมือกันหาแนวทางช่วยเหลือดูแลผู้พ้นโทษ ก็จะเป็นการยากที่จะปราบปรามให้อาชญากรรมหมดไปจากสังคมได้ เพราะฉะนั้นแล้วทุกส่วนในสังคมควรจะเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรม โดยเฉพาะในด้านการให้โอกาสผู้พ้นโทษได้มีอาชีพ

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา นำมาสู่วัตถุประสงค์และคำถามวิจัยเพื่อการค้นหาปัจจัยในการรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานในองค์กร ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานในองค์กร โดยนำข้อค้นพบที่ได้รับจากผู้ประกอบการและผู้พ้นโทษไปเป็นแนวทางการพัฒนาในการรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานในองค์กร และศึกษาประโยชน์ของการรับผู้พ้นโทษเข้าทำงาน เพื่อให้ผู้พ้นโทษสามารถดำรงชีวิตอยู่

ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีสังคมที่ให้อำนาจ และพร้อมที่จะให้โอกาสผู้พันโทชที่กลับตัวเป็นคนดีของสังคม ด้วยการให้โอกาสจากสังคมนั้นจะทำให้ผู้พันโทชไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก ซึ่งหากผู้พันโทชไม่กลับไปกระทำผิดซ้ำอีก นอกจากจะเป็นทั้งการบรรเทาปัญหาผู้ต้องขังล้นเรือนจำ (Mutthanuch, 2017) แล้ว สังคมจะเกิดความสงบสุข จากความเอื้อเฟื้อต่อกัน ให้อภัยซึ่งกันและกัน อันจะนำมาซึ่งประโยชน์สุขและความสงบสุขของสังคมไทย

การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

จากประเด็นเรื่องการรับผู้พันโทชเข้าทำงานในองค์กร เชื่อมโยงถึงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลายเรื่อง ดังนี้

การยอมรับ กระบวนการยอมรับ คือ กระบวนการพัฒนาด้านความคิด ซึ่งเป็นขั้นตอนเพื่อนำไปสู่การยอมรับ หรือปฏิเสธ เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในสมองที่แต่ละบุคคลต้องผ่านระยะต่างๆ โดย Roger (1983) ได้แบ่งโครงสร้างการยอมรับออกเป็น 3 ส่วน คือ

1) สิ่งที่มีอยู่เดิม (Antecedents) คือ สิ่งส่งผลต่อการยอมรับที่มีอยู่เดิมของบุคคล แบ่งได้เป็น 2 ปัจจัย ดังนี้ 1.1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเศรษฐกิจ และสังคม เช่น อายุ สถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจ และ ระดับความรู้ความชำนาญ 1.2) ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ สถานภาพที่อยู่อาศัย การเดินทาง การสื่อสาร ประสบการณ์ชีวิต และความคิด

2) กระบวนการตัดสินใจยอมรับ คือ กระบวนการพัฒนาด้านความคิด เป็นขั้นเป็นตอน เพื่อนำไปสู่การยอมรับหรือ ปฏิเสธ แบ่งได้เป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ (Roger, 1983) 2.1) ขั้นการรับรู้ (Awareness stage) เป็นขั้นแรกของกระบวนการยอมรับ หรือปฏิเสธกับสิ่งใหม่ๆ ที่ได้ เรียนรู้ แต่ยังไม่รู้ข่าวสารอย่างไม่ครบถ้วน มักเป็นการรู้โดยบังเอิญ ซึ่งอาจทำให้เกิดความอยากรู้ต่อไป อันเนื่องมาจากมีความต้องการสิ่งใหม่ๆ นั้นในการแก้ปัญหาที่ยังมีอยู่ ขั้นนี้ยังขาดข้อมูลที่เพียงพอสำหรับการตัดสินใจ 2.2) ขั้นสนใจ (Interest stage) เป็นขั้นที่เริ่มมีความสนใจ และแสวงหาข่าวสารเพิ่มเติม โดยขั้นนี้แตกต่าง จากขั้นแรก คือพฤติกรรมเป็นลักษณะที่ตั้งใจแน่วแน่ และใช้กระบวนการคิดมากกว่าขั้นแรก ซึ่งในขั้นนี้ทำให้ได้รับความรู้ เกี่ยวกับสิ่งใหม่มากขึ้น 2.3) ขั้นประเมินผล (Evaluation stage) เป็นขั้นที่บุคคลใช้วินัยกรรมนั้นกับสถานการณ์ปัจจุบันโดย ไตร่ตรองว่าจะลองใช้ดีหรือไม่ ด้วยการชั่งน้ำหนักระหว่างข้อดีและข้อเสียของสิ่งใหม่นั้น ถ้ารู้สึกว่าคุณสมบัติมากจึงตัดสินใจลองใช้ ขั้นนี้จะแตกต่างจากขั้นอื่นตรงที่จะได้ลองความคิดใหม่ โดยที่คิดว่าการใช้สิ่งใหม่ๆ นั้นเป็นการเสี่ยง เนื่องจากไม่แน่ใจผลที่จะเกิดขึ้น ดังนั้นในขั้นตอนไตร่ตรองตัดสินใจจึงต้องการเสริมแรง (Reinforcement) เพื่อให้แน่ใจยิ่งขึ้นว่ากำลังทำสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งการเสริมแรงนั้น คือ ข่าวสาร คำแนะนำจากเพื่อน หรือการเสริมแรงจากสื่อมวลชนต่างๆ ขั้นตอนนี้เป็น ขั้นตอนสำคัญในการตัดสินใจ 2.4) ขั้นทดลองปฏิบัติ

(Trial stage) เป็นขั้นที่บุคคลนั้นทดลองสิ่งใหม่ๆ กับสถานการณ์ของตนเอง แต่ เป็นการลองดูกับส่วนน้อยก่อนเพื่อดูว่าได้ผลดีหรือไม่ และประโยชน์ที่ได้รับนั้นมากพอที่จะยอมรับไปปฏิบัติอย่างเต็มที่หรือไม่ จึงเป็นการทดสอบว่าสิ่งใหม่นั้นใช้ได้ดีตรงกับที่ต้องการหรือไม่ ในขั้นนี้บุคคลอาจแสวงหาข่าวที่เฉพาะเจาะจง เกี่ยวกับสิ่งใหม่ๆ นั้น ซึ่งผลจากการทดลองจะมีความสำคัญอย่างมากต่อการตัดสินใจที่จะยอมรับหรือปฏิเสธต่อไป 2.5) การยอมรับไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ (Adoption stage) บุคคลที่ทดลองนั้นตัดสินใจที่ใช้นวัตกรรมนั้นอย่างเต็มที่ หลังจากที่ได้พิจารณาไตร่ตรองจากผลที่ได้ทดลองปฏิบัติแล้ว

3) การยอมรับ (Acceptance) คือ การที่บุคคลเกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ จนทำให้เกิดการคล้อยตาม หรือ เห็นด้วย และเกิดการเปิดใจโดยไม่ต่อต้านสิ่งนั้นๆ

จากแนวคิดเรื่องการยอมรับของ Roger สามารถอธิบายในเรื่องการยอมรับผู้พันโทเข้าทำงานในองค์กรได้ คือ ในขั้นแรกเป็นการให้บุคคลในครอบครัว สังคม ได้รับข่าวสารเรื่องการฝึกอาชีพ หรือการฟื้นฟูผู้ต้องขังก่อนปล่อยตัวจากเรือนจำว่า พวกเขาเหล่านั้นมีศักยภาพในการออกมาประกอบอาชีพ โดยขั้นแรกนี้อาจได้รับข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์ หรือวิทยุโทรทัศน์ ซึ่งอาจจะได้รับข่าวสารไม่มากนัก เมื่อเริ่มประชาสัมพันธ์ สังคมเริ่มให้ความสนใจในแนวคิดใหม่ๆ เกี่ยวกับผู้พันโท จะเริ่มหารายละเอียดเพิ่มเติมมากขึ้น จนถึงขั้นพิจารณาไตร่ตรองความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อผู้พันโทว่า สามารถรับผู้พันโทเหล่านั้นเข้ามาทำงานได้หรือไม่ โดยเป็นขั้นตอนนำข้อดี ข้อเสียมาพิจารณาในหลายๆ ด้าน เมื่อพิจารณาแล้วจึงตัดสินใจทดลองรับผู้พันโทเข้าทำงานโดยไม่ได้เป็นพนักงานเต็มตัว อยู่ในขั้นทดลองงานดูก่อน ซึ่งในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนสำคัญ เป็นขั้นตอนที่ผู้พันโทได้แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของตนจนผู้ประกอบการยอมรับว่าได้ประโยชน์จากการรับผู้พันโทเข้าทำงานหรือไม่ ก็จะนำไปสู่ขั้นตอนของการตัดสินใจปฏิเสธหรือรับผู้พันโทเข้าทำงาน

การจำกัดสิทธิในการเข้าทำงานของผู้พันโท จากงานวิจัยของสิทธิภา โลจายะ (2554) ได้กล่าวถึงเหตุผลของการจำกัดสิทธิในการเข้าทำงาน 1) การจำกัดสิทธิในการเข้าทำงานของหน่วยงานราชการที่มีต่อผู้พันโทว่าพอถึงยุคการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์สู่ระบอบประชาธิปไตย หลักการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในหน่วยงานราชการยังคงยึดอยู่กับหลักความสามารถของบุคคลเป็นเกณฑ์ โดยตามทฤษฎีของทางราชการมองว่าบุคคลที่จะเข้ามาเป็นข้าราชการนั้น “ต้องไม่เป็นผู้บกพร่องต่อหลักคุณธรรม” หรือ “ต้องไม่เคยเป็นผู้มีประวัติต่างพร้อย” ด้วยเหตุนี้คุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับราชการ “ต้องไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาของศาลถึงที่สุดให้จำคุก เพราะการกระทำผิดทางอาญา เว้นแต่โทษสำหรับความผิดที่กระทำโดยประมาธ หรือความผิดลหุโทษ” 2) สำหรับการงานในภาคเอกชน โดยส่วนใหญ่ผู้ประกอบการจะมีอำนาจในการตัดสินใจที่จะเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยสามารถกำหนดคุณสมบัติ

บุคคลที่จะรับเข้าทำงานด้วยวิธีใดๆ ก็ได้ ตามหลักเกณฑ์การทำสัญญา และเมื่อประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายห้ามเลือกปฏิบัติต่อผู้พิการ ผู้ประกอบการจึงสามารถเลือกที่จะรับบุคคลเข้าทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะปฏิเสธผู้พิการในการรับเลือกเข้าทำงาน เห็นได้จากใบสมัครงานโดยทั่วไป โดยมีรายงานการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติในประเด็นว่า งานในหน่วยงานทุกประเภทเหมาะสมสำหรับคนที่ไม่มีความพิการหรือไม่ พบว่าร้อยละ 56.1 เห็นด้วยว่างานในหน่วยงานทุกประเภทเหมาะสมสำหรับคนที่ไม่มีความพิการ ซึ่งก็มีผู้ไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 11 เท่านั้น และในอีกประเด็นได้ทำแบบสอบถามว่าผู้ที่เคยได้รับโทษจำคุกไม่ควรมีสิทธิสมัครเข้าทำงาน โดยจากแบบสอบถามพบว่าร้อยละ 54.9 ไม่เห็นด้วยที่ผู้ต้องโทษจำคุกไม่ควรมีสิทธิสมัครงาน ถือว่าเป็นการจำกัดสิทธิแก่บุคคล และร้อยละ 69.5 ที่เห็นด้วยกับประเด็นที่สังคมควรให้โอกาสผู้พิการได้กลับตัวเป็นคนดี ด้วยแบบสอบถามดังกล่าวทำให้ผู้พิการมีความหวังที่จะได้มีโอกาสเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป

การจำกัดสิทธิต่างๆ ที่มีต่อผู้พิการนั้น สิ่งที่เป็นผลกระทบต่อผู้พิการนั้น คือ การดำรงชีวิตในสังคม เนื่องจากผู้พิการนั้นก็เหมือนบุคคลคนในสังคมบุคคลอื่นๆ ในสังคม ซึ่งมีความต้องการในด้านปัจจัยในการดำรงชีวิต ความต้องการมีความเป็นตัวตน การยอมรับในสังคม ถ้าผู้พิการขาดการสนับสนุนในด้านการทำงาน ผู้พิการย่อมประสบความสำเร็จยากลำบากในการดำรงชีวิตในสังคม จนถึงขั้นคิดกลับไปกระทำผิดซ้ำอีกครั้ง แต่ในทางกลับกันหากผู้พิการได้รับโอกาสจากสังคมในการรับเข้าทำงาน จะเป็นแรงผลักดันที่ดีให้กับผู้พิการกระทำความดี สามารถมีรายได้เลี้ยงตนเอง และครอบครัว ลดการกระทำผิดซ้ำ และสังคมก็จะได้คนดีในสังคมเพิ่มขึ้นอีกในสังคม

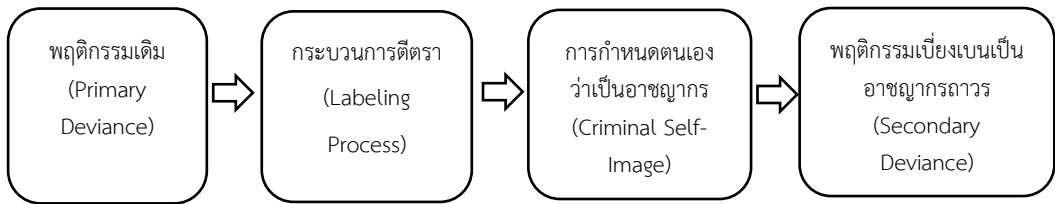
ประโยชน์ของการรับผู้พิการเข้าทำงาน จากงานวิจัยของนันทนา ชัยจิตวนิช (2534) ในเรื่องความเป็นไปได้ในการพัฒนาบทบาทขององค์กรต่อการสงเคราะห์หลังปล่อย ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการสงเคราะห์ผู้พิการ ดังนี้ 1) ประโยชน์ต่อผู้พิการ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้พิการได้กลับตนเป็นคนดี โดยมีการฟื้นฟูผู้กระทำผิด ทางสติปัญญา ความสามารถ จิตใจ สังคม และส่งเสริมให้ผู้พิการประกอบอาชีพสุจริตต่อไป 2) ประโยชน์ต่อสังคม เป็นการช่วยลดภาระในการปราบปรามของระบบงานยุติธรรม และช่วยประหยัดงบประมาณของรัฐในการที่จะไม่ให้มีการสูญเสียเกิดขึ้นหลักจากการกระทำผิดซ้ำอีก โดยการสงเคราะห์ผู้พิการนั้นเป็น วิธีการหนึ่งที่ป้องกันไม่ให้ผู้พิการกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก และในขณะเดียวกันผู้พิการก็มีโอกาสในการทำงานหา รายได้เลี้ยงดูตนเอง และครอบครัว 3) ประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ เป็นการส่งเสริม และพัฒนาด้านเศรษฐกิจ กล่าวคือเมื่อไม่มีการกระทำผิดที่ส่งผลให้เศรษฐกิจดีขึ้น 4) เป็นการปฏิบัติตามหลักมนุษยธรรมและหลักเมตตาธรรมที่สอดคล้องกับหลักการทางศาสนาและความเจริญทางอารยธรรมแห่งสังคมมนุษย์ 5) เป็นการเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในสังคม

การติดตามการดำรงชีวิตของผู้พันโทษหลังพ้นโทษ ทฤษฎีการควบคุมทางสังคม (Social control theory) (Hirschi, 1969) กล่าวว่า เป็นการควบคุมไม่ให้เกิดอาชญากรรมโดยรับอิทธิพลจากสังคม ธรรมชาติทุกคนต้องการการยอมรับจากสังคมที่คบหาสมาคมด้วย และเป็นความต้องการของมนุษย์อย่างหนึ่ง โดยแบ่งพันธะทางสังคม ออกเป็น 4 ประการ ดังนี้ 1) ความรู้สึกผูกพัน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพันกับบุคคลอื่น โดยมีแหล่งของความรู้สึก ผูกพันจากบุคคล 3 ฝ่าย ได้แก่ บิดามารดา ครูอาจารย์ และเพื่อนที่คบหาสมาคมด้วย บุคคลเหล่านี้ล้วนเป็นคนใกล้ชิดจึงสามารถถ่ายทอดทัศนคติ ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี หรือศีลธรรม ทำให้ช่วยอุทิศตนเราไม่ให้กระทำความผิด 2) ข้อผูกมัด หมายถึง การที่บุคคลจะต้องปฏิบัติตามระเบียบ กติกา ข้อบังคับ วินัย และจรรยาบรรณตามแบบแผนของสังคม สถาบัน หรือองค์กร นั้นจะทำให้บุคคลไม่กล้าที่จะกระทำความผิด 3) ความเกี่ยวข้อง หมายถึง การมีส่วนร่วมกิจกรรมต่างๆ ของสังคม ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างหมู่สมาชิกในสังคม ร่วมคิด ร่วมทำให้เป็นไปตามบรรทัดฐานของสังคมด้วยกิจกรรมเหล่านั้น ทำให้บุคคลไม่มีโอกาส หรือเวลาว่างในการคิดไปกระทำความผิด 4) ความเชื่อ หมายถึง ภาวะจิตใจของความเชื่อในแต่ละบุคคล ที่มีต่อค่านิยม และบรรทัดฐานทางสังคม ความเชื่อ นั้นจะเป็นสิ่งที่สามารถควบคุมจิตใจไม่ให้กระทำความผิด

ดังนั้น สังคมจึงให้ความสำคัญต่อผู้พันโทษ ในการให้ผู้พันโทษเป็นส่วนหนึ่งในการร่วมกิจกรรมใดๆ ของสังคม เช่น ร่วมทำกิจกรรมกับครอบครัว ร่วมกิจกรรมในชุมชน การให้โอกาสในการเข้าทำงาน เพื่อให้ผู้พันโทษรู้สึกยังมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ ไม่ได้โดดเดี่ยวในสังคม ด้วยการกระทำดังกล่าว จะทำให้ผู้พันโทษมีจิตสำนึก มีทัศนคติที่ดีขึ้น โอกาสที่ผู้พันโทษจะกลับไปกระทำความผิดซ้ำก็จะน้อยลงไปด้วย

การกระทำผิดซ้ำ ทฤษฎีตีตรา (Becker, 1963) เชื่อว่าการกระทำผิด เกิดจากสังคมเป็นผู้กำหนด หรือเป็นผู้ตีตรา โดยการตีตรานั้นจะเกิดขึ้นเมื่อมีการกระทำผิดเกิดขึ้นครั้งแรก และผู้กระทำความผิดได้ถูกดำเนินการทางกระบวนการยุติธรรม ทำให้บุคคลที่กระทำผิดเหล่านั้นกลายเป็นอาชญากร และผู้กระทำความผิดก็ได้ยอมรับการตีตรานั้น และเริ่มกำหนดทิศทางความประพฤติของตนในอนาคตให้สอดคล้องกับการรับรู้ของสังคมหรืออาจจะกล่าวได้ว่า การกระทำผิดเกิดขึ้นเพราะปฏิกิริยาระหว่างบุคคลในสังคม หากกล่าวถึงเรื่องของความเกี่ยวข้องพัน ทฤษฎีตีตราจะมีความสัมพันธ์กับการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขัง เพราะเมื่อผู้ต้องขังถูกจับในการกระทำผิดครั้งแรก และต้องเข้ารับโทษซึ่งถือว่าเป็นการตีตราแล้ว ภายหลังจากพ้นโทษ สังคมกลับไม่ให้การยอมรับแม้ว่า ผู้พันโทษเหล่านั้นได้ผ่านกระบวนการรับโทษตามกฎหมาย และกระบวนการแก้ไข ฟื้นฟูพฤติกรรม หรือการพัฒนาด้านอาชีพมาแล้ว ทฤษฎีตีตรา (Labeling theory) ได้อธิบายว่าเป็นปฏิกิริยาโต้ตอบของสังคมที่มีต่อผู้กระทำผิดซึ่งปฏิกิริยานั้นจะแสดงออกมาในด้านลบ เช่น การรังเกียจ เหยียดหยาม ไม่ยอมรับ ไม่ให้

อภัย ไม่ให้โอกาสแก้ตัว พฤติกรรมดังกล่าว นั้นจะแสดงต่อผู้พันโทษ ที่เคยกระทำความผิด จึงเรียกได้ว่าสังคมตีตราแก่ผู้กระทำความผิด สิ่งที่มาจากการตีตรา คือ สังคมจะยังทำให้ผู้พันโทษยิ่งถลาลึกลงไปในทางที่ผิดมากยิ่งขึ้น แม้ผู้พันโทษมีความตั้งใจจะกลับตัวเป็นคนดี แต่สังคมไม่ยอมรับ ผู้พันโทษจึงไม่มีโอกาส หรือมีทางเลือกในการดำรงชีวิต ทำให้เกิดการกระทำผิดซ้ำอีกครั้ง เนื่องจากผู้พันโทษจะมีการกำหนดเป็นตนเอง (Self-image) กล่าวคือ บุคคลจะมีการกำหนดความเป็นตัวเอง ตามภาพพจน์ที่บุคคลอื่นกำหนดให้ ดังนั้นบุคคลจะมีความคิด หรือความเชื่อว่าเป็นคนมีบุคลิกอย่างไร ดังเช่น หากบุคคลในสังคมกำหนดให้ผู้พันโทษ เป็นอาชญากร ผู้พันโทษดังกล่าวก็จะแสดงออก หรือมีบุคลิกตามที่ผู้อื่นกำหนด ดังเช่น ทฤษฎีตีตรา โดยมีแผนภาพแสดงรูปแบบของพฤติกรรมอาชญากรรมตามทฤษฎีตีตราดังภาพพฤติกรรมอาชญากรรมตามทฤษฎีตีตรา



ภาพที่ 1 พฤติกรรมอาชญากรรมตามทฤษฎีตีตรา. จาก *ทฤษฎีอาชญาวิทยา: หลักการงานวิจัยและนโยบายประยุกต์* (น. 147), โดย พรชัย ชันตี, 2553, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ หจก.สุเนตรพิลล์.

ทฤษฎีตีตราจึงสามารถอธิบายถึงการรับผู้พันโทษเข้าทำงานในองค์กรได้ว่า เมื่อบุคคลได้กระทำความผิดทำให้เกิดการไม่ยอมรับในสังคม เป็นบุคคลที่สังคมไม่ต้องการนั้น หากสังคมได้ตีตราแบบนั้น จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่สนับสนุนให้ผู้พันโทษกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก โอกาสที่ผู้พันโทษจะกลับตัวเป็นคนดีของสังคมนั้นจึงไม่ง่าย แต่ถ้าหากสังคมให้การยอมรับ ทำความเข้าใจและให้โอกาส ทำให้ผู้พันโทษมีโอกาสในการมีงานทำ สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ และไม่คิดกลับไป กระทำผิดซ้ำอีก

ตัวอย่างกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้อง 2 กรณี คือ 1) กิจการร้านนวดไทยของคุณเนาวรัตน์ ณะศรี สุดารัตน์ อดีตผู้อำนวยการพัฒนาสถานเชียงใหม่คนแรก ที่เริ่มเปิดร้านโดยมีความต้องการช่วยเหลือผู้พันโทษหญิงคนหนึ่งที่ได้รับการปฏิเสธและให้ออกจากงานหลังทราบว่าเป็นผู้ผ่านการรับโทษ ซึ่งปัจจุบันร้านนวดลีลานวดไทย โดยผู้พันโทษที่ให้บริการนวด ผ่านหลักสูตรการนวดแผนไทยจากเรือนจำ 150 ชั่วโมง ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าไปฝึกวิชาชีพให้ทั้ง 6 สาขา ได้ให้โอกาสอดีตผู้พันโทษหญิงมากกว่า 170 คน ได้ทำงานมีรายได้เลี้ยงดูตนเอง และมีชีวิตใหม่ หลังถูกสังคมบางส่วนปฏิเสธ เพราะความผิดพลาดในอดีตกลายเป็นอุปสรรคปิดกั้นโอกาสในการกลับไปใช้ชีวิตในสังคม (ธัญพร บัวทอง, 2561) 2) กิจการร้านอาหารคลิงค์ (Clink) ภายในบริเวณเรือนจำเอชเอ็มพี สไตออล (HMP Styal) ในมณฑลเชสเชียร์ (Cheshire) ทางตะวันตกเฉียงเหนือของอังกฤษ เปิดให้บริการเมื่อเดือนพฤษภาคม 2558 พนักงานทั้งหมดมากกว่า 30 คนในร้าน คือ แม่ครัว พนักงานบริการอาหาร

หรือพนักงานต้อนรับ เป็นนักโทษหญิงซึ่งยังต้องโทษจำคุกอยู่ที่เรือนจำแห่งนี้ทั้งหมด ซึ่งการใช้รูปแบบนี้ถูกมองว่าเป็นการแก้ปัญหา เพื่อลดการกลับเข้าไปสู่วงจรชีวิตแบบเดิมของผู้ต้องโทษและเพื่อเป็นการฝึกอาชีพให้กับผู้ต้องโทษก่อนการพ้นโทษ โดยร้านนี้ได้รับเสียงตอบรับจากลูกค้าดีมาก ที่เว็บไซต์ทริปแอดไวเซอร์ (Tripadvisor Website) จัดให้เป็นร้านอาหารอันดับ 1 ของมณฑลเซสเซียร์จาก (ปีซี นิวส์ ไทย, 2558)

การดำเนินงานขององค์กรช่วยเหลือผู้พันโททั้งในและต่างประเทศ

การสงเคราะห์หลังปล่อย หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษา และบริการในด้านต่างๆ แก่ผู้ต้องขังหลังได้รับการปล่อยตัวออกจากเรือนจำหรือทัณฑสถาน เพื่อให้เขาสามารถปรับตัวอยู่ในสังคม และดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นปกติสุข

ในประเทศ

มีการสงเคราะห์ที่พิทักษ์คราวให้ผู้พันโท มีการจัดหาอาชีพโดยมีทุนบางส่วนให้ผู้พันโท และมีบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตของผู้พันโท และในส่วนของภาคเอกชนได้จัดเป็นมูลนิธิต่างๆ เพื่อช่วยเหลือผู้พันโท เช่น มูลนิธิพันธกิจเรือนจำคริสเตียน ได้จัดศูนย์ช่วยเหลือผู้พันโท ทั้งทางให้ที่อยู่อาศัยชั่วคราว จัดอบรมด้านอาชีพ และจริยธรรม (มนตรา งามวาจา, 2555)

การดำเนินการช่วยเหลือผู้พันโทในประเทศไทย ในความคิดเห็นของผู้วิจัย ข้อดีคือองค์กรรัฐ และเอกชน มีการร่วมมือกันที่จะฟื้นฟูผู้พันโททั้งด้านการจัดหางาน โดยภาครัฐขอความร่วมมือกับภาคเอกชน ในการพิจารณาผู้พันโทเข้าทำงาน และนอกจากจะช่วยเหลือทางด้าน การดำเนินชีวิตแล้ว ด้านคุณธรรม จริยธรรม หน่วยงานต่างๆ ได้ร่วมมือกันจัดอบรมเพื่อฟื้นฟูคุณภาพด้านจิตใจของผู้พันโทได้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย

ส่วนข้อด้อยของการช่วยเหลือผู้พันโทในประเทศไทย ผู้วิจัยเห็นว่า เนื่องจากผู้พันโทในแต่ละปีมีจำนวนมาก ทำให้การติดตามดูแลผู้พันโทขององค์กรต่างๆ ไม่ทั่วถึง อีกทั้งการประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคคลภายนอกเข้าใจถึงผู้พันโทยังมีน้อย ส่งผลให้คนในสังคมบางคนยังหวาดกลัว ระแวงผู้พันโทอยู่

ในต่างประเทศ

ประเทศอังกฤษ และประเทศสหรัฐอเมริกา มีความคล้ายคลึงกัน คือ จะมีหน่วยงาน เช่น Safer Foundation เป็นองค์กรที่จัดสวัสดิการให้แก่ผู้พันโทที่ให้การสนับสนุนด้านปัจจัยสี่และปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีวิตก่อนเป็นอันดับแรก สนับสนุน คือ ให้ที่พักอาศัยชั่วคราว อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ปัจจัยพื้นฐาน ให้เงินทุนสนับสนุน สำหรับค่าเดินทาง และค่าอาหารกลางวันสำหรับเดินทางไปศึกษาเล่าเรียน ให้ผู้พันโทออกหางานทำ หรือมีการจัดหางานสำหรับผู้ที่กำลังจะพ้นโทษ โดยมีการประชาสัมพันธ์รับบริจาคเครื่องแต่งกาย สำหรับให้ผู้กระทำความผิดได้ใช้ประโยชน์เมื่อออกไป

สัมภาษณ์งาน ทั้งให้การสนับสนุนด้านการให้คำปรึกษาด้านการทำงาน และให้การสนับสนุนด้านการดำเนินชีวิต และยังสนับสนุนให้ผู้พ้นโทษได้รับการศึกษาให้สูงขึ้น เพื่อสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติ โดยมีเป้าหมายคือ หากผู้พ้นโทษสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติ จะสามารถช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐ และเป็นการป้องกันสังคมจากอาชญากรรมอีกทางหนึ่ง

ส่วนในญี่ปุ่นและสิงคโปร์ ก็มีความคล้ายคลึงกันในเรื่องการจัดโปรแกรมในการช่วยพัฒนาทักษะให้กับผู้พ้นโทษของหน่วยงานที่ทำหน้าที่ดูแล คือ ในญี่ปุ่น บ้านกิงวิติ จัดให้มีโปรแกรมฝึกทักษะทางสังคม ทักษะด้านการปฏิสัมพันธ์ ทักษะการหางาน การปฏิบัติงาน และจะมีการเชิญวิทยากรภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมด้วย ส่วนในสิงคโปร์ สมาคมดูแลผู้พ้นโทษในสิงคโปร์ (Singapore After-Care Association: SACA) มีการจัด 4 โปรแกรมหลัก ซึ่งบางโปรแกรมครอบคลุมถึงครอบครัวของผู้กระทำผิดด้วย แบ่งเป็น 1) มีโปรแกรมด้านการศึกษา เช่น การให้คำปรึกษาด้านการประกอบอาชีพ ตั้งกลุ่มแบ่งปันประสบการณ์ เพิ่มทักษะด้านการจัดการเวลา และการตั้งเป้าหมายในชีวิต 2) โปรแกรมจัดการเป็นรายกรณี ให้คำแนะนำ และคำปรึกษา เพื่อลดความกังวลในการกลับสู่สังคม และให้ความช่วยเหลือด้านที่พัก การทำงาน การเงิน 3) โปรแกรมช่วยเหลือผู้กระทำผิด และครอบครัว โดยมีโปรแกรมให้คำปรึกษาทั้งผู้กระทำผิด และครอบครัว เพื่อให้สามารถปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในช่วงที่ต้องแยกจากครอบครัวไประยะเวลาหนึ่ง 4) โปรแกรมอาสาสมัครดูแลจะมีอาสาสมัครที่เป็นนักสังคมสงเคราะห์และเจ้าหน้าที่มาจัด Workshop ต่างๆ ให้ผู้กระทำผิด เพื่อให้เห็นว่าสังคมให้ความสำคัญและยอมรับพวกเขา (ปิยะนุช เงินคล้าย และพงศ์สิทธิ์ ศรีสมทรัพย์, 2559)

การดำเนินการช่วยเหลือผู้พ้นโทษทั้งในประเทศไทย และต่างประเทศ มีจุดประสงค์ตรงกัน เพื่อให้ผู้พ้นโทษสามารถกลับเข้าสู่สังคมได้อีกครั้ง สามารถดำรงชีวิต มีอาชีพ มีรายได้เลี้ยงตนเอง ครอบครัวเหมือนคนปกติทั่วไป และให้ความสำคัญกับการลดจำนวนผู้กลับไปกระทำผิดซ้ำ โดยร่วมมือกับองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการให้ความรู้ความเข้าใจกับสังคม ให้เกิดการยอมรับ และให้โอกาสผู้พ้นโทษได้กลับมาใช้ชีวิตในสังคมได้ปกติ

วิธีดำเนินการศึกษา (Method)

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตอบคำถามวิจัยหลักว่า อะไรเป็นปัจจัยและประโยชน์ในการรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานในองค์กร โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) แบบไม่เป็นทางการ (Informal interview) เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ให้สัมภาษณ์สามารถตอบตามความรู้สึกของตนได้อย่างอิสระ และตรงกับความรู้สึกภายในจิตใจของผู้ตอบมากที่สุด มีประเด็นที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ช่วงเปิดการสัมภาษณ์ เป็นการเกริ่นนำพร้อมข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัย และแนวทางการศึกษาโดยย่อ เพื่อทำความเข้าใจร่วมกันกับผู้ให้สัมภาษณ์ ส่วนที่ 2 ช่วงเนื้อหาเป็นข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ส่วนที่ 3 ช่วงปิดการสัมภาษณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ประกอบการ 5 คน จาก 5 องค์กร ที่รับผู้พันโทเข้าทำงานในองค์กร และผู้พันโทที่ทำงานในองค์กรอีก 5 คนจาก 5 องค์กร โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) เป็นกลุ่มที่ได้จากการสุ่มเลือกจากเกณฑ์ของผู้ให้ข้อมูล โดยลักษณะของกลุ่มที่เลือกเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่จะดำเนินการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มผู้ประกอบการที่รับผู้พันโทเข้าทำงานในองค์กร กลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มผู้พันโทที่ได้รับเข้าทำงานในองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การทบทวน 1 วรรณกรรม ผู้วิจัยจะทบทวนแนวคิดทฤษฎี เพื่อให้เกิดมุมมองในการมองประเด็นปัญหาได้หลายๆ แบบ ในส่วนของการวิเคราะห์นั้น ผู้วิจัยจะสรุปผลตามข้อมูลจริงที่ได้จากการเก็บข้อมูล ทั้งนี้จะนำมาพิจารณาด้วยว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีใดที่ได้ศึกษาไว้ตั้งแต่ต้นหรือไม่ อย่างไร ขั้นที่ 2 การตรวจสอบข้อมูล เพื่อให้เกิดมั่นใจในความเชื่อถือได้ของข้อมูลเพื่อตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล และเพื่อประเมินคุณภาพของข้อมูลว่าอยู่ในระดับที่จะนำมาวิเคราะห์และ ตอบปัญหาของการวิจัย ขั้นที่ 3 การทำดัชนีข้อมูล (Indexing) หรือการลงรหัส (Coding) การทำดัชนีนั้น สามารถทำได้ตั้งแต่ก่อนเริ่มเก็บข้อมูลโดยการเขียนรายการคำหรือข้อความ มักได้มาจากกรอบแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับปัญหาวิจัย ผู้วิจัยทำการระบุชื่อและรหัสแต่ละรายข้อมูลย่อยให้ชัดเจน มีการจัดทำบันทึกความหมาย และคำอธิบายของรหัสต่างๆ เพื่อเป็นที่เข้าใจตรงกัน ขั้นที่ 4 การสร้างบทสรุปและการพิสูจน์บทสรุป โดยนำข้อสรุปย่อยมาประมวลเป็นขั้นตอนตามลำดับ ซึ่งจะต้องพิจารณาว่าข้อสรุปย่อยใดบ้างที่อยู่กลุ่มเดียวกันโดยใช้ดัชนีที่ได้ทำไว้มาเป็นเครื่องช่วยและพยายามทำข้อสรุปย่อยที่สมบูรณ์ครอบคลุมมากที่สุด จากนั้น จึงเริ่มนำข้อสรุปย่อยมาเชื่อมโยงความสัมพันธ์เพื่อนำไปสู่บทสรุปที่จะตอบปัญหาของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้คำนึงถึงประเด็นจริยธรรมในการวิจัยเป็นสำคัญ ดังนี้ 1) ผู้วิจัยอธิบายจุดมุ่งหมายในการวิจัยและกล่าวถึงความสมัครใจก่อนการสัมภาษณ์ทุกครั้ง 2) ไม่เปิดเผยชื่อ และ

หน่วยงานของผู้ให้ข้อมูล โดยใช้นามสมมติแทนชื่อของผู้ให้ข้อมูล และจำกัดผู้เข้าถึงข้อมูล 3) ผู้วิจัย ออกแบบบทสัมภาษณ์ และทดสอบการสัมภาษณ์กับผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้มั่นใจว่า บทสัมภาษณ์ไม่กระทบต่อจิตใจของผู้ให้ข้อมูล 3) ผลที่ได้จากการวิจัยวิเคราะห์จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ การทบทวนวรรณกรรม โดยมีการอ้างอิงอย่างถูกต้อง มีการยืนยันความถูกต้องของข้อมูล (Member checking) ในการวิจัย และเป็นการพรรณนาอธิบายถึงรายละเอียดของงานวิจัยตามความเป็นจริงอย่างตรงไปตรงมาตามข้อมูลที่ได้รับ วิเคราะห์แปลความออกมาด้วยความซื่อสัตย์ยุติธรรมและปราศจากอคติ (Bias)

ผลการศึกษา (Findings)

กลุ่มตัวอย่างที่ดำเนินการศึกษามีจำนวนทั้งหมด 10 คน จาก 5 องค์กร ประกอบด้วย ผู้ประกอบการที่รับผู้พันโทเข้าทำงาน จำนวน 5 คน และผู้พันโทที่ทำงานในองค์กร จำนวน 5 คน โดยมีรายละเอียดข้อมูลทั่วไป ดังนี้

ตารางที่ 1 กลุ่มผู้ประกอบการที่รับผู้พันโทเข้าทำงานในองค์กร

กลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน 5 คน				
ลำดับที่	นามสมมติ	เพศ	อายุตัว (ปี)	องค์กร
1	กร	ชาย	65	มูลนิธิบ้านพระพร
2	เข้ม	ชาย	53	บริษัทที่ ดับเบิ้ลยู ที อินเตอร์เทรด
3	คม	ชาย	50	บริษัทแสงชัยกรุ๊ป
4	งาม	หญิง	38	ไม่ประสงค์ออกนาม
5	จันทร์	หญิง	43	ไม่ประสงค์ออกนาม

ตารางที่ 2 กลุ่มผู้พันโทที่ได้รับเข้าทำงานในองค์กร

กลุ่มตัวอย่างผู้พันโทจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน 5 คน						
ลำดับที่	นามสมมติ	เพศ	อายุตัว (ปี)	อายุงาน (ปี)	คติความ	องค์กร
1	แก้ว	ชาย	50	5	ฉ้อโกง	มูลนิธิบ้านพระพร
2	แห	หญิง	38	4	ฉ้อโกง	บริษัทที่ ดับเบิ้ลยู ที อินเตอร์เทรด
3	คราม	ชาย	34	2	ยาเสพติด	บริษัท แสงชัย กรุ๊ป
4	เงิน	ชาย	40	15	ยาเสพติด	ไม่ประสงค์ออกนาม
5	จิง	หญิง	26	1	ทำร้ายร่างกาย	ไม่ประสงค์ออกนาม

จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้รับทั้งหมดมาวิเคราะห์คำถามวิจัยที่ว่า ปัจจัยใดที่ส่งผลในการรับผู้พันโทเข้าทำงานในองค์กร ผู้วิจัยค้นพบการกล่าวซ้ำปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับผู้พันโทเข้าทำงานในองค์กรไว้ทั้งสิ้น 7 ปัจจัย จากทั้งความคิดเห็นของผู้ประกอบการและผู้พันโท ดังนี้ 1) ความตั้งใจพัฒนาตนเอง (Self-Development) 2) สมรรถนะที่ตรงความต้องการ (Competency Match) 3) ความซื่อตรง (Honesty and Integrity) 4) การให้โอกาส (Opportunity Giving) 5) ความรุนแรงของคดี (Offense level of crime) 6) ขาดแรงงาน (Lack of labor) 7) ความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน (Self-Determined) ดังตารางสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับผู้พันโทเข้าทำงานในองค์กร

ตารางที่ 3 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับผู้พันโทเข้าทำงานในองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การรับผู้พันโทเข้า ทำงานในองค์กร	จำนวน ผู้ประกอบการ ที่กล่าวถึง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การรับผู้พันโท เข้าทำงานใน องค์กร	จำนวน ผู้พันโทที่ กล่าวถึง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การรับผู้พันโท เข้าทำงานใน องค์กร	รวม จำนวน ผู้ที่กล่าวถึง
1. ความตั้งใจพัฒนา ตนเอง	5	1. ความตั้งใจ พัฒนาตนเอง	5	1. ความตั้งใจ พัฒนาตนเอง	10
2. การให้โอกาส	5	2. การให้โอกาส	5	2. การให้โอกาส	10
3. ขาดแรงงาน	4	3. ความตั้งใจแน่ว แน่ในการทำงาน	5	3. ความตั้งใจแน่ว แน่ในการทำงาน	6
4. ความซื่อตรง	3	4. ความซื่อตรง	3	4. ความซื่อตรง	6
5. สมรรถนะที่ตรง ความต้องการ	2	5. สมรรถนะที่ตรง ความต้องการ	0	5. ขาดแรงงาน	4
6. ความรุนแรงของ คดี	2	6. ความรุนแรง ของคดี	0	6. สมรรถนะที่ตรง ความต้องการ	2
7. ความตั้งใจแน่ว แน่ในการทำงาน	1	7. ขาดแรงงาน	0	7. ความรุนแรงของ คดี	2

ความตั้งใจพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง ผู้พันโทได้แสดงถึงความตั้งใจที่ต้องการจะทำงานเพื่อปรับเปลี่ยนตัวเองไปในทางที่ดีขึ้น ผู้พันโทจึงต้องการที่จะมีงานที่สุจริตทำเพื่อให้สังคมยอมรับและไม่ต้องการกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก

จากการสัมภาษณ์ประกอบไปด้วย ผู้ประกอบการ 5 คน ผู้พันโท 5 คน ได้เห็นตรงกันว่า ปัจจัยส่งผลต่อการรับผู้พันโทเข้าทำงานในองค์กรคือ ความตั้งใจพัฒนาตนเอง จำนวน 10 ใน 10 คน โดยผู้วิจัยได้ยกตัวอย่างการสัมภาษณ์ดังนี้

“รายนึ่งจำคุกมา 17 ปี ผมก็รับเขามาทำงาน ก็ให้เงินเดือนเท่าคนงานปกติ พอเขาเก็บเงินได้ซักร้อยก็ไป ซ้อมมอเตอร์ไซด์ ตอนนี้ออกไปเป็นหัวหน้าคูมวินมอเตอร์ไซด์ ญาติเขาที่เคยติดคุก ก็ไปเปิดร้านก๋วยเตี๋ยวแถวๆ นั้น เมื่อเขาก็รู้สึกว่าคุณค่า เขาก็ไม่อยากจะกลับไปทำผิดอีก มีคนโทรมาตามเขาให้ไปเดินยา แต่เขาก็เลือกที่จะไม่ไปทำ” (ผู้ประกอบการคนหนึ่ง)

“พี่พันโทออกมาแล้วอยากเริ่มต้นชีวิตใหม่ พอเขารับเราเข้าทำงาน เราก็ออยากจะทำงานให้ดีที่สุดให้เขา พอใจกับงานที่มอบหมายให้เรา เพื่อตอบแทนที่เขารับเราเข้าทำงาน” (ผู้พันโทคนหนึ่ง)

“คำว่าผู้พันโชนั้นเป็นภาพลอบอยู่แล้ว อยู่ที่ตัวเราเปลี่ยนแปลงจริงไหม เรายินดีที่จะเริ่มต้นชีวิตใหม่ใหม่ เพราะแค่พูดว่าผมเปลี่ยนแล้วแต่พฤติกรรมไม่ใช่ ก็ไม่มีใครที่จะสามารถช่วยอะไรเราได้” (ผู้พันโทคนหนึ่ง)

ดังนั้นสามารถวิเคราะห์และสรุปได้ว่า เมื่อผู้พันโทได้แสดงถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจที่ต้องการเปลี่ยนแปลงตัวเอง พัฒนาตัวเองในทางที่ดีขึ้น ทำให้ผู้ประกอบการมีความเชื่อมั่นว่าผู้พันโทจะสามารถทำงานได้ และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ผู้ประกอบการนำไปใช้ตัดสินใจรับผู้พันโทเข้าทำงานในองค์กรของตนเอง

โดยผู้พันโทควรจะแสดงถึงเป้าหมายในชีวิต และทัศนคติ ต่อผู้ประกอบการเพื่อให้อุประกอบการพิจารณาถึงความตั้งใจที่ผู้พันโทต้องการที่จะเข้าทำงานในองค์กร ต้องการพัฒนาตนเองและกลับตัวเป็นคนดี

การให้โอกาส (Opportunity Giving) หมายถึง ผู้ประกอบการได้ให้โอกาสผู้พันโทได้เข้าทำงานในองค์กร เพื่อให้ผู้พันโท ได้มีงานทำ สามารถเปลี่ยนแปลงตัวเองไปในทางที่ดีขึ้น และสามารถอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างภาคภูมิใจ

จากการสัมภาษณ์ประกอบไปด้วย ผู้ประกอบการ 5 คน ผู้พันโท 5 คน ได้เห็นตรงกันว่า ปัจจัยส่งผลต่อการรับผู้พันโทเข้าทำงานในองค์กรคือ การให้โอกาส จำนวน 10 ใน 10 คน โดยผู้วิจัยได้ยกตัวอย่างการสัมภาษณ์ดังนี้

“ให้โอกาสเขามีที่ยืนในสังคม ให้เขาได้กลับตัวกลับใจ ไม่ก่อปัญหาให้สังคมต่อไป สิ่งนี้คือหัวใจหลักที่เราตั้งใจจะเปิดโอกาสให้เขา เพราะถ้าเขาพันโทมา แล้วสังคมไม่ให้โอกาสเขามันจะยิ่งไปปิดกั้นและทำลายโอกาสเขา เขาก็จะมีโอกาสไปกระทำผิดซ้ำ จะก่อปัญหาสังคมโดยทางอ้อม” (ผู้ประกอบการคนหนึ่ง)

“โอกาส คือ การสร้างคน เมื่อไหร่ที่เราไม่ได้ให้โอกาส คนก็ไม่ได้ถูกสร้าง” (ผู้ประกอบการคนหนึ่ง)

“ถ้าคุณให้โอกาสผู้พ้นโทษ คุณจะได้พนักงานที่ดีที่สุด การให้โอกาสคนก็ได้กุศล อย่างน้อยเขาจะไม่ได้ต้องกลับไปเจอสังคมแย่ๆ เหมือนที่ผ่านมา ชีวิตเขาจะได้ดีขึ้น” (ผู้พ้นโทษคนหนึ่ง)

ดังนั้นสามารถวิเคราะห์และสรุปได้ว่า การให้โอกาสผู้พ้นโทษได้เข้าทำงานในองค์กร คือสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ผู้พ้นโทษมีที่ยืนในสังคม ให้ผู้พ้นโทษได้เริ่มต้นชีวิตใหม่ ผู้ประกอบการควรพิจารณาในการให้ผู้พ้นโทษได้ทดลองเข้าทำงานในองค์กร โดยไม่ตีตราผู้พ้นโทษถึงอดีตที่เคยกระทำความผิด เพราะการให้โอกาสแก่ผู้พ้นโทษให้ได้มีงานทำอาจจะทำให้ผู้พ้นโทษไม่กลับไปกระทำผิดซ้ำ ซึ่งนั่นหมายถึงว่าปัญหาสังคมจะลดน้อยลง และในส่วนของผู้พ้นโทษหากได้รับโอกาสในการเข้าทำงานในองค์กรแล้ว ให้รักษาโอกาสที่ตนเองได้รับให้ดีที่สุด

การให้โอกาสแก่ผู้พ้นโทษจะเน้นไปในส่วนของผู้ประกอบการ ที่ให้โอกาสผู้พ้นโทษได้เข้าทำงานในองค์กรของตน โดยผู้ประกอบการ อาจจะต้องมีระบบตรวจสอบการทำงาน เพื่อให้มั่นใจว่าผู้พ้นโทษจะไม่กระทำผิดในองค์กร

ความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน (Self-Determined) หมายถึง เมื่อผู้พ้นโทษได้รับโอกาสในการเข้าทำงานในองค์กร ผู้พ้นโทษจะมีความตั้งใจมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

จากการสัมภาษณ์ประกอบไปด้วย ผู้ประกอบการ 5 คน ผู้พ้นโทษ 5 คน ได้เห็นตรงกันว่า ปัจจัยส่งผลต่อการรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานในองค์กรคือ ความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน จำนวน 6 ใน 10 คน โดยผู้วิจัยได้ยกตัวอย่างการสัมภาษณ์ดังนี้

“ผมทำงานที่นี้มา 2 ปีแล้ว ผมเป็นคนตั้งใจทำงานนะ ที่เขาให้ผมอยู่เพราะผมเป็นคนทำงานจริง ถ้ามเพื่อน ร่วมงานผมได้ทุกคน พี่จะไปสัมภาษณ์หัวหน้าผมด้วยก็ได้” (ผู้พ้นโทษคนหนึ่ง)

“ทำหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด ทำด้วยความรู้สึกที่มีความสุข” (ผู้พ้นโทษคนหนึ่ง)

ดังนั้นสามารถวิเคราะห์และสรุปได้ว่า ผู้พ้นโทษเห็นว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งคือ เมื่อมีโอกาสดำเนินไปทำงานในองค์กร ควรตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรเห็นความตั้งใจ และศักยภาพในการทำงาน เพื่อให้องค์กรมีความรู้สึกยินดีที่รับผู้พ้นโทษเข้าทำงานในองค์กร

ผู้พ้นโทษเมื่อได้เข้าไปทำงานในองค์กร ควรทำตามกฎ กติการ ขององค์กรนั้นๆ อย่างเคร่งครัด อีกทั้งมีความตั้งใจพัฒนาตนเอง หาความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้ตนเองเกิดการพัฒนาในงานที่ได้รับมอบหมาย

ความซื่อตรง (Honesty and Integrity) หมายถึง ผู้พ้นโทษเมื่อเข้าไปสมัครงาน ผู้พ้นโทษควรมีความจริงใจที่จะเปิดเผยข้อมูล ประวัติ คดีที่กระทำความผิดมา ข้อมูลที่เป็นความจริงตั้งแต่นั้นตอนแรกในการสมัครงานกับองค์กร

จากการสัมภาษณ์ประกอบไปด้วย ผู้ประกอบการ 5 คน ผู้พันโทษ 5 คน ได้เห็นตรงกันว่า ปัจจัยส่งผลต่อการรับผู้พันโทษเข้าทำงานในองค์กรคือ ความซื่อตรง จำนวน 6 ใน 10 คน โดยผู้วิจัยได้ยกตัวอย่างการสัมภาษณ์ดังนี้

“เขายื่นเอกสารเลยว่าเคยได้รับโทษมา จริงๆ แล้วเรากับเขาไม่เคยรู้จักกันมาก่อน แต่เขาอุตส่าห์เข้ามาบอกเรา ว่าเขาเคยทำผิดมา ทำให้เรารู้ว่าเขามีความตั้งใจอยากทำงานจริงๆ” (ผู้ประกอบการคนหนึ่ง)

“ผมบอกเขาตรงๆ เลยว่าผมมีคดีมาก่อนนะ คุณโอเคไหม มันก็รู้สึกต่างพริ้วอยู่ในใจอยู่แล้ว ละไม่บอกก็ตะขิดตะขวงใจ สู้บอกเขาไปเลยดีกว่า” (ผู้พันโทษคนหนึ่ง)

ดังนั้นสามารถวิเคราะห์และสรุปได้ว่า ปัจจัยหนึ่งในการรับผู้พันโทษเข้าทำงานในองค์กร คือ การที่ผู้พันโทษเปิดเผยข้อมูลการกระทำผิดที่เป็นความจริงตั้งแต่ขั้นตอนการสัมภาษณ์งาน จะทำให้ผู้สัมภาษณ์รับรู้ได้ถึงความซื่อตรง จริงใจของผู้พันโทษมากกว่าการปิดบังข้อมูล และผู้พันโทษเองจะมีความรู้สึกสบายใจมากกว่าหากแจ้งกับองค์กรอย่างตรงไปตรงมา เพื่อทำความเข้าใจกับองค์กรที่เข้าสมัครงานตั้งแต่ต้นโดยผู้พันโทษไม่ควรปิดบังว่าตนเองเคยได้รับโทษ เพื่อแสดงความซื่อตรงต่อผู้ประกอบการ

ขาดแรงงาน (Lack of labor) หมายถึง ผู้ประกอบการยังมีความต้องการแรงงาน เพื่อเข้าไปทำงานในองค์กร จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้ประกอบการให้โอกาสผู้พันโทษได้เข้าทำงานในองค์กร

จากการสัมภาษณ์ประกอบไปด้วย ผู้ประกอบการ 5 คน ผู้พันโทษ 5 คน ได้เห็นตรงกันว่า ปัจจัยส่งผลต่อการรับผู้พันโทษเข้าทำงานในองค์กรคือ ขาดแรงงาน จำนวน 4 ใน 10 คน โดยผู้วิจัยได้ยกตัวอย่างการสัมภาษณ์ดังนี้

“เราขาดคนในตำแหน่งพนักงานขับรถส่งสินค้า พอดีเป็นตำแหน่งที่สามารถควบคุมการจัดส่งใน กระบวนการอยู่แล้ว จึงไม่กังวลเรื่องการทำทุจริต” (ผู้ประกอบการคนหนึ่ง)

ดังนั้นสามารถวิเคราะห์และสรุปได้ว่า ปัจจุบันปัญหาการขาดแคลนแรงงานยังมีอยู่ในหลายองค์กร ทำให้เป็นช่องทางในการให้โอกาสผู้พันโทษได้ทดลองเข้าทำงานตามตำแหน่งที่เหมาะสม ซึ่งทางองค์กรเองได้มีกระบวนการที่สามารถป้องกันการทุจริตเอาไว้ในขั้นตอนการทำงาน เพื่อเป็นการระมัดระวังด้วยทางหนึ่ง โดยที่องค์กรยังสามารถให้โอกาสผู้พันโทษเข้ามาทำงานในองค์กรได้อีกด้วย

การขาดแรงงานในปัจจุบัน ยังเป็นปัญหาของผู้ประกอบกิจการ ดังนั้น ยังมีผู้พันโทษจำนวนมาก ที่ต้องการจะกลับตัวเป็นคนดี และยังต้องการการทำงาน เพื่อผู้พันโทษสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้

สมรรถนะที่ตรงความต้องการ (Competency Match) หมายถึง คุณสมบัติของผู้พันโทที่องค์กรใช้เป็นปัจจัยในการคัดเลือกผู้พันโทให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่องค์กรต้องการ เช่น ความรู้ความเชี่ยวชาญงานช่าง ทักษะการแก้ปัญหาจากการสัมภาษณ์ประกอบไปด้วย ผู้ประกอบการ 5 คน ผู้พันโท 5 คน ได้เห็นตรงกันว่าปัจจัยส่งผลต่อการรับผู้พันโทเข้าทำงานในองค์กร คือ สมรรถนะที่ตรงความต้องการ จำนวน 2 ใน 10 คน โดยผู้วิจัยได้ยกตัวอย่างการสัมภาษณ์ดังนี้

“ดูคุณวุฒิ คุณสมบัติของเขาว่า เขาเหมาะกับงานที่เราให้เขาทำหรือไม่ เราก็ดูเบื้องต้นว่าเขาจบอะไรมา มีสมรรถนะที่ตรงความต้องการอะไร แต่สิ่งที่เป็นตัววัดได้ดีที่สุด คือ การให้เขาได้ลองปฏิบัติงานจริง เพราะมันหลอกกันไม่ได้” (ผู้ประกอบการคนหนึ่ง)

“เลือกจากคนที่ทำงานลักษณะนี้มาอยู่แล้ว จะได้ประหยัดเวลาในการสอนงาน เรื่องที่เคยกระทำผิดไม่ได้เอามาตัดสิน トラบใดที่เขาสามารถทำงานได้” (ผู้ประกอบการคนหนึ่ง)

ดังนั้นสามารถวิเคราะห์และสรุปได้ว่า ปัจจัยหนึ่งที่องค์กรนำไปใช้ในการคัดเลือกผู้พันโทเข้าทำงาน คือการดูคุณสมบัติของผู้พันโท เช่น ประวัติการทำงาน การศึกษา เป็นต้น เพื่อคัดเลือกผู้พันโทเข้าไปทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่บางองค์กรไม่ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้ เนื่องจากเห็นว่า ผู้พันโทที่มีคุณสมบัติด้านการศึกษา นั้นมีน้อย จึงให้ความสำคัญกับสมรรถนะที่ตรงความต้องการ ในขณะนั้นของผู้พันโทมากกว่า

โดยผู้พันโทควรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อให้มีวุฒิการศึกษาหรือทักษะเพียงพอต่อการใช้ในางาน และแสดงประสบการณ์ในการทำงานต่อผู้ประกอบการ เพื่อจัดหางานในตำแหน่งที่เหมาะสม

ความรุนแรงของคดี (Offense level of crime) หมายถึง ความรุนแรงของคดีที่ผู้พันโทเคยได้รับโทษ ซึ่งขึ้นอยู่กับ ทัศนคติของผู้ประกอบการ หรือผู้มีอำนาจในการสัมภาษณ์ผู้พันโทเข้าทำงาน ในการพิจารณาว่าคดีใดที่รุนแรงหรือไม่

จากการสัมภาษณ์ประกอบไปด้วย ผู้ประกอบการ 5 คน ผู้พันโท 5 คน ได้เห็นตรงกันว่าปัจจัยส่งผลต่อการรับผู้พันโทเข้าทำงานในองค์กรคือ ความรุนแรงของคดี จำนวน 2 ใน 10 คน โดยผู้วิจัยได้ยกตัวอย่างการสัมภาษณ์ดังนี้

“เรามองเรื่องของคดีว่าคดีที่เขาโดนมาว่าเป็นคดีลักษณะไหน ส่วนใหญ่ที่เจอคือ พกปืน ซิงทรัพย์ทำร้าย ร่างกาย เสพยาเสพติด ถ้าอย่างนั้นคดียาเสพติดต้องดูว่าเป็นผู้เสพ หรือผู้ค้า เพราะถ้าเป็นผู้ค้า เราก็ต้องระวังเหมือนกันว่าถ้าเข้ามาในองค์กรแล้วมาทำตรงนี้ต่อก็จะอันตราย” (ผู้ประกอบการคนหนึ่ง)

ดังนั้นสามารถวิเคราะห์และสรุปได้ว่า ในบางองค์กรการดูแลของผู้พันโทก็เป็นปัจจัยในการรับผู้พันโทเข้าทำงานในองค์กร โดยมีแนวคิดที่ว่า ในบางกรณีที่ผู้พันโทกระทำมา อาจจะทำให้เกิดปัญหาในองค์กรได้ในอนาคต ส่วนการพิจารณาว่าคดีไหนรุนแรงหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้มีอำนาจในการสัมภาษณ์ผู้พันโทเป็นผู้พิจารณา

ในเรื่องการพิจารณาความรุนแรงของคดีนั้น ขึ้นอยู่กับผู้ประกอบการว่า จะรับพิจารณาผู้พันโทอยู่ในตำแหน่งงานใด เช่น หากผู้พันโทมีคดีฉ้อโกง หรือยักยอกทรัพย์สินมาก่อน ก็อาจจะไม่พิจารณาให้ผู้พันโทไปอยู่ในส่วนของตำแหน่งที่มีการทำงานเกี่ยวกับเงิน แต่อาจจะพิจารณาไปอยู่ในตำแหน่งอื่นๆ

จากคำถามวิจัยที่ว่า องค์กรจะได้ประโยชน์อย่างไรในการรับผู้พันโทเข้าทำงานในองค์กร ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ดำเนินการศึกษามีจำนวนทั้งหมด 10 คน จาก 5 องค์กร ประกอบด้วยผู้ประกอบการที่รับผู้พันโทเข้าทำงานจำนวน 5 คน และผู้พันโทที่ทำงานในองค์กร จำนวน 5 คน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้รับทั้งหมดมาวิเคราะห์และสรุปผลโดยพบว่าประโยชน์ ที่พบจากการรับผู้พันโทเข้าทำงานในองค์กรจากแง่มุมของผู้ประกอบการ และผู้พันโทมี 3 ข้อ ดังตารางสรุปประโยชน์ในการรับผู้พันโทเข้าทำงานในองค์กรดังนี้

ตารางที่ 4 สรุปประโยชน์ในการรับผู้พันโทเข้าทำงานในองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับผู้พันโทเข้าทำงานในองค์กร	จำนวนผู้ประกอบการที่กล่าวถึง	จำนวนผู้พันโทที่กล่าวถึง	รวมจำนวนผู้ที่กล่าวถึง
1. เกิดประโยชน์ต่อสังคม	5	5	10
2. ได้คนดีมาทำงานในองค์กร	2	4	6
3. เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในการทำงาน	1	1	2

เกิดประโยชน์ต่อสังคมจากการให้โอกาสผู้พันโทได้เข้าทำงานในองค์กร หมายถึง การให้โอกาสผู้พันโทได้มีงานทำนั้น ผู้พันโทจะมีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีอาชีพ มีรายได้ มีสังคม และได้รับการยอมรับจึงไม่กลับไปกระทำผิดซ้ำ ส่งผลให้ลดการเกิดอาชญากรรม ลดปัญหาสังคม ทำให้ภาระทางสังคมที่เกิดจากการก่ออาชญากรรมลดลง

จากการสัมภาษณ์ประกอบไปด้วย ผู้ประกอบการ 5 คน ผู้พันโท 5 คน ได้เห็นตรงกันว่า ปัจจัยส่งผลต่อการรับผู้พันโทเข้าทำงานในองค์กร คือ เกิดประโยชน์ต่อสังคม จำนวน 10 ใน 10 คน โดยผู้วิจัยได้ยกตัวอย่างการสัมภาษณ์ ดังนี้

“เหมือนทำ CSR ไปในตัว ครอบครัวเขาก็มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ได้พัฒนาสังคมให้ดีขึ้น” (ผู้ประกอบการ คนหนึ่ง)

“การให้โอกาสคน อย่าไปถามเลยว่าคุณทำอะไร คุณแค่ให้โอกาสเขาเท่านั้นเอง” (ผู้ประกอบการคนหนึ่ง)

“การที่องค์กรรับผู้พันโทเข้าทำงาน เป็นการช่วยเหลือสังคม เพราะการที่คุณรับคนที่ไม่มีโอกาสในชีวิต ให้เขาขึ้นอยู่กับสังคมได้โดยไม่สร้างปัญหา.... รักคนที่ไม่น่ารัก ให้โอกาสกับคนที่ไม่น่ารัก” (ผู้พันโทคนหนึ่ง)

ดังนั้น สามารถวิเคราะห์และสรุปได้ว่า ทั้งผู้พันโทและผู้ประกอบการเห็นตรงกันทั้งหมดว่าการรับผู้พันโทเข้าทำงานส่งผลดีต่อสังคมโดยรวม เพราะเป็นการได้ให้โอกาสคนที่เคยทำผิดได้กลับตัวเป็นคนดี โดยการกลับเข้ามาสู่สังคมการทำงาน ได้ร่วมดูแลสถาบันครอบครัว ที่ส่งผลต่อโดยตรงต่อการลดปัญหา การพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น เสมือนเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

ถือเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการเล็งเห็นถึงความสำคัญของการรับผู้พันโทเข้าทำงาน ว่าองค์กรสามารถมีส่วนในการรับผิดชอบต่อสังคมในรูปแบบนี้ได้

ได้คนดีมาทำงานในองค์กร การให้ผู้พันโทได้เข้าทำงานในองค์กร ผู้พันโทจะมีความต้องการที่จะพิสูจน์ตนเองว่า สามารถอยู่ในองค์กรได้ โดยผู้พันโทจะตั้งใจทำงาน มีความซื่อสัตย์ ขยัน และอดทนในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์ประกอบไปด้วย ผู้ประกอบการ 5 คน ผู้พันโท 5 คน ได้เห็นตรงกันว่า ปัจจัยส่งผลต่อการรับผู้พันโทเข้าทำงานในองค์กร คือ เกิดประโยชน์ต่อองค์กร จำนวน 6 ใน 10 คน โดยผู้วิจัยได้ยกตัวอย่างการสัมภาษณ์ ดังนี้

“คุณจะได้คนที่มีความตั้งใจ ความขยันอดทนมาทำงาน เพราะเขาก็อยากพิสูจน์ตัวเองว่า ถึงแม้เราเคยติดคุกมา แต่เราก็ทำงานให้เขาได้ดีกว่าคนอื่น ๆ ที่ไม่เคยต้องโทษมา คนที่เป็นผู้พันโทสิ่งหนึ่งที่เขายากจะทำ คือ พิสูจน์ตนเองว่า เขาเป็นคนดีได้ ทำตนให้เป็นประโยชน์ได้” (ผู้พันโทคนหนึ่ง)

“ในความคิดเห็นส่วนตัว ในหลายๆองค์กรก็พลาดนะที่ไม่ได้ รับคนกลุ่มนี้เข้ามา พวกเขามี passion ที่อยากจะลברอยต่างพล้อยในชีวิตของเขา เราจะได้คนที่ทำงานดีมาก ๆ มีความมุ่งมั่นมาก ๆ มาอีกหนึ่งคนหนึ่งเลย” (ผู้ประกอบการคนหนึ่ง)

ดังนั้นสามารถวิเคราะห์และสรุปได้ว่า มีผู้พันโทษและผู้ประกอบการเห็นว่า ผู้พันโทษที่รับเข้ามาทำงาน ล้วนรับรู้ถึงโอกาสที่ได้รับ และพร้อมที่จะพิสูจน์ตนเองในการทำงานอย่างเต็มที่และการทำตนให้เป็นประโยชน์

ปัจจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงประโยชน์อีกด้านหนึ่งที่เกิดขึ้นจากการรับผู้พันโทษเข้าทำงาน เพราะผู้พันโทษจะมีความมุ่งมั่นเป็นพิเศษที่จะตอบแทนองค์กรที่ให้โอกาสในการทำงาน โดยการส่งมอบสิ่งดี ๆ ให้กับองค์กร

เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในการทำงาน ด้วยความสามารถ และประสบการณ์บางอย่างของผู้พันโทษ อาจจะทำให้องค์กรได้รับประโยชน์จากผู้พันโทษไม่มากนักน้อย

จากการสัมภาษณ์ประกอบไปด้วย ผู้ประกอบการ 5 คน ผู้พันโทษ 5 คน ได้เห็นตรงกันว่า ปัจจัยส่งผลต่อการรับผู้พันโทษเข้าทำงานในองค์กร คือ เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในการทำงาน จำนวน 2 ใน 10 คน โดยผู้วิจัยได้ยกตัวอย่างการสัมภาษณ์ ดังนี้

“งานของเราคือเข้าไปสอนให้ความรู้กับนักโทษในเรือนจำ คนที่มาทำงานกับผม เขาสอนได้ดีกว่าผมอีก เพราะ ผมไม่ได้เป็นนักโทษมา เขาเคยเป็นนักโทษมาวิธีการพูด วิธีการสอน ภาษาเทคนิคของเขาจึงดีมาก ๆ” (ผู้ประกอบการคนหนึ่ง)

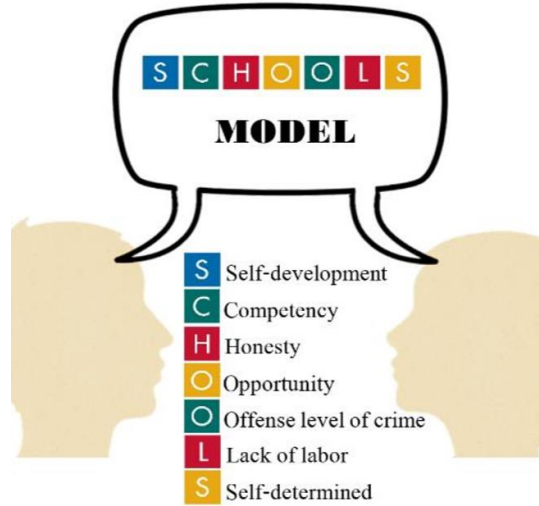
“เคยโดนคดียกหยอกมา ก็จะบอกช่องโหว่ให้กับองค์กรได้ว่าตรงไหนควรป้องกัน พลิกวิกฤตให้เป็น โอกาส ถ้าเขาไม่มีอคติกับผู้ต้องขังก็จะเป็นอีกมุมมองหนึ่งที่ทำยังไงให้ได้ประโยชน์กับองค์กร จากคดีที่ผ่านมาของเราด้วย” (ผู้พันโทษคนหนึ่ง)

ดังนั้นสามารถวิเคราะห์และสรุปได้ว่า มีผู้พันโทษและผู้ประกอบการเห็นว่า ประสบการณ์ของผู้พันโทษ มีประโยชน์ในการถ่ายทอดทั้งต่อผู้พันโทษคนอื่น และการใช้องค์ความรู้จากการกระทำผิดของผู้พันโทษ เพื่อให้องค์กรรู้เท่าทันและสร้างมาตรฐานความปลอดภัยในเรื่องนั้นๆ ไม่ให้เกิดขึ้นกับองค์กรของตน

ปัจจัยดังกล่าวเป็นการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส เป็นการใช้ประสบการณ์ในทางลบมาสร้างคุณประโยชน์ในทางบวกให้เกิดขึ้นกับบุคคลและองค์กร

จากตารางสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับผู้พันโทษเข้าทำงานในองค์กร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และเรียบเรียงข้อมูลโดยจัดทำเป็น Model แผนภาพสรุปปัจจัยข้างต้น และเรียก Model นี้ว่า

‘SCHOOLS Model’ เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่า องค์กรที่รับผู้พ้นโทษเข้าทำงานก็เปรียบเสมือนโรงเรียน ที่ให้ผู้พ้นโทษและผู้ประกอบการได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ที่จะให้โอกาสกับผู้พ้นโทษ หรือผู้พ้นโทษเรียนรู้ที่จะรักษาโอกาสนั้นไว้ รวมถึงผู้พ้นโทษจะได้เรียนรู้ที่จะใช้ชีวิตในสังคมภายนอกเรือนจำหลังจากพ้นโทษออกมาแล้วอีกด้วย



ภาพที่ 3 สรุปปัจจัยการรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานในองค์กร

จาก SCHOOLS Model ข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานในองค์กร แต่ละปัจจัยโดยการถอดความจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ของผู้ประกอบการ และผู้พ้นโทษที่ทำงานในองค์กรรวม 10 คน จาก 5 องค์กร ดังนี้

สรุปและอภิปรายผลการศึกษา (Conclusion and Discussion)

จากคำถามการวิจัยที่ 1 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลในการรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานในองค์กร ผู้วิจัยได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานในองค์กรไว้ทั้งสิ้น 7 ปัจจัย จากทั้งความคิดเห็นของผู้ประกอบการ และผู้พ้นโทษ ดังนี้ 1) ความตั้งใจพัฒนาตนเอง (Self-development) 2) สมรรถนะที่ตรงความต้องการ (Competency match) 3) ความซื่อตรง (Honesty and integrity) 4) การให้โอกาส (Opportunity giving) 5) ความรุนแรงของคดี (Offense level of crime) 6) ขาดแรงงาน (Lack of labor) 7) ความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน (Self-determined) โดยผู้วิจัยได้พัฒนาตัวแบบเพื่ออธิบายถึงปัจจัยดังกล่าวด้วย SCHOOLS Model

“SCHOOLS Model” มีแนวคิดที่แสดงให้เห็นว่า องค์กรที่รับผู้พ้นโทษเข้าทำงานเปรียบเสมือนโรงเรียน (Schools) ที่เปิดรับผู้พ้นโทษได้มีโอกาสเข้าไปเรียนรู้ในหลายๆ ด้าน จากองค์กร เช่น เรียนรู้ทักษะในการทำงาน การอยู่ร่วมในสังคมภายนอกเรือนจำ การดำเนินชีวิต และการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นไม่เพียงแต่ผู้พ้นโทษที่เข้าไปทำงานในองค์กรได้เรียนรู้เพียงฝ่ายเดียว ผู้ประกอบการเองยังได้เรียนรู้ที่จะให้โอกาสกับผู้พ้นโทษได้เรียนรู้ที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานบางอย่างเพื่อเปิดรับให้ผู้พ้นโทษเข้ามาทำงานในองค์กรและการเรียนรู้นั้น สามารถสร้างคนตีที่มีความสามารถในสังคมขึ้นมาได้อีกไม่มากนักน้อย ดังเช่นโรงเรียนที่ให้ความรู้ ให้ประสบการณ์ จนสร้างนักเรียนที่มีคุณภาพออกมาสู่สังคมได้เช่นกัน

จากคำถามวิจัยที่ 2 การรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานในองค์กรมีประโยชน์อย่างไร จากผลการศึกษาพบว่า ประโยชน์ที่องค์กรได้รับเมื่อรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานในองค์กรมี 3 ข้อ คือ 1) เกิดประโยชน์ต่อสังคม โดยการให้โอกาสผู้พ้นโทษได้เข้าทำงานในองค์กร ผู้พ้นโทษมีชีวิตที่ดีขึ้น และไม่คิดกลับไปกระทำผิดซ้ำ ทำให้สังคมลดความเสี่ยงจากการเกิดอาชญากรรม และลดภาระที่เกิดขึ้นจากการกระทำความผิด 2) เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในการทำงาน เนื่องจากผู้พ้นโทษอาจจะมีประสบการณ์บางอย่างจากการกระทำความผิด และนำประสบการณ์นั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในองค์กรได้ 3) ได้คนดีมาทำงานในองค์กร เนื่องจากผู้พ้นโทษมีทัศนคติที่ว่า เมื่อมีโอกาสในการทำงานแล้ว ผู้พ้นโทษจะรักษาโอกาสนั้นด้วยการประพฤติตัวให้เป็นคนดี ขยัน และซื่อสัตย์ต่อองค์กร เพื่อพิสูจน์ตัวเองว่าสามารถกลับตัวเป็นคนดีได้ และตอบแทนองค์กรที่รับผู้พ้นโทษเข้าไปทำงานในองค์กร

การศึกษาปัจจัยและประโยชน์ในการรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานในองค์กร สามารถนำไปเป็นแนวทางในการเปิดโอกาสรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานในองค์กร โดยเบื้องต้นสามารถนำปัจจัยที่ค้นพบคัดเลือกผู้พ้นโทษที่เหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กรได้ และองค์กรได้ทราบถึงประโยชน์หลายด้านทั้งประโยชน์ต่อองค์กรเองที่สามารถนำประสบการณ์ของผู้พ้นโทษมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และประโยชน์ต่อสังคมจากการรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานในองค์กร ส่งผลให้ผู้พ้นโทษไม่กลับไปกระทำผิดซ้ำ และสร้างภาระให้กับสังคมเพิ่มมากขึ้น โดย องค์กรเองควรมีกระบวนการในการป้องกันการทุจริตจากผู้พ้นโทษตามความเหมาะสมของแต่ละองค์กรด้วยอีกทางหนึ่ง

ผู้พ้นโทษสามารถนำผลวิจัยนี้เป็นแนวทางในการสมัครเข้าทำงานในองค์กร เพื่อให้ผู้พ้นโทษเข้าใจถึงความต้องการขององค์กรว่าผู้พ้นโทษแบบใดที่องค์กรต้องการ หรือผู้พ้นโทษต้องปรับเปลี่ยนตัวเองอย่างไรเพื่อให้พร้อมกับการ เข้าไปทำงานในองค์กร และเมื่อได้รับโอกาสในการเข้าทำงานในองค์กรแล้ว ผู้พ้นโทษสามารถทำประโยชน์ต่อองค์กรได้ หลากหลายตามความสามารถของตนเอง

ผลวิจัยนี้ทำให้สังคมมีความเข้าใจผู้พ้นโทษมากยิ่งขึ้น สามารถทำให้คนในสังคมปรับเปลี่ยนทัศนคติที่มีต่อผู้พ้นโทษ จากที่มองว่าผู้พ้นโทษเป็นคนไม่ดี น่ากลัว เปลี่ยนเป็นเปิดใจที่จะให้โอกาสผู้

พันโทจะได้กลับสู่สังคม ได้มีอาชีพที่สุจริต มีความภาคภูมิใจ และมีกำลังใจที่จะปรับเปลี่ยนตนเองให้ เป็นคนดีของสังคม เนื่องจากคนในสังคมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นแรงผลักดันให้ผู้พันโทกลับตัวเป็น คนดีของสังคมได้ หากสังคมไม่ตีตราผู้พันโทว่าเป็นคนไม่ดี และร่วมกันให้กำลังใจ ให้คำแนะนำที่ดี เปิดโอกาสให้ผู้พันโทกลับสู่สังคม ให้ผู้พันโทได้มีที่ยืนในสังคมจะส่งผลให้ผู้พันโทไม่ต้องการ กลับไป กระทำผิดอีก ปัญหาสังคมที่เกิดจากอาชญากรรมก็จะลดน้อยลงตามไปด้วย

หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลวิจัยนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาสำหรับการ เตรียมความพร้อมทั้งด้านอาชีพ ทักษะที่ดีให้ผู้พันโทก่อนออกมาจากเรือนจำ และมีแนวทางใน การช่วยเหลือ ดูแลผู้พันโทที่ออกมาจากเรือนจำ เพื่อให้ผู้พันโทมีงานที่สุจริตทำ เนื่องจากผู้พันโท ที่เพิ่งออกมาจากเรือนจำใหม่ๆ บางรายยังไม่สามารถหาแนวทางในการดำเนินชีวิตต่อไปในสังคม ภายนอกได้ จึงต้องมีหน่วยงานที่ดูแลด้านการจัดหางานที่เหมาะสมให้ผู้พันโทในเบื้องต้นก่อน เพื่อให้ผู้พันโทมีช่องทางในการใช้ชีวิตให้ดีขึ้นต่อไปในอนาคต โดยไม่กลับไปกระทำผิดซ้ำ

ข้อจำกัด ประโยชน์ และข้อเสนอแนะ (Limitation, Implication and Suggestion)

ข้อจำกัดของงานวิจัยในลักษณะนี้ คือ 1) การเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างค่อนข้างยาก เนื่องจาก องค์กรที่รับผู้พันโทเข้าทำงานมีจำนวนน้อย โดยเกี่ยวข้องกับการให้ความร่วมมือในการเปิดเผย ข้อมูล กลุ่มตัวอย่างอาจมีหลากหลายค่อนข้างน้อยจึงมีความเฉพาะตัว และเหมาะสมตามบริบทของ องค์กรที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกัน 2) เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ใช้ข้อ คำถามเชิงคุณภาพ โดยมีแบบคำถามปลายเปิดกึ่งมีโครงสร้างเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ โดยผู้ให้ ข้อมูลสามารถตอบได้อย่างเสรีเพียงอย่างเดียว ซึ่งยังไม่มีมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ในเชิงปริมาณร่วมด้วย

งานวิจัยนี้จะประโยชน์ต่อทั้งผู้พันโทและผู้ประกอบการ คือ เมื่อผู้พันโทพ้นโทษแล้ว เขาสามารถทราบถึงสิ่งที่จะทำให้ตนเองกลับเข้ามาทำงานหรือกลับมาใช้ชีวิตในสังคมตามปกติได้จาก ผลการวิจัยที่ค้นพบในงานวิจัยนี้ ไม่ว่าจะเป็นการแสดงถึงความตั้งใจในการพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการทำงาน และการแสดงออกให้เห็นถึงความตั้งใจ ในการประพฤติ ปฏิบัติตัวใหม่ คือ การมุ่งมั่นปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรง การตั้งใจแน่วแน่ในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จอย่างเต็มกำลังความสามารถ ในส่วนของ ผู้ประกอบการที่สามารถใช้ข้อมูลจากงานวิจัยนี้ เพื่อเปิดใจ ยอมรับและให้โอกาสพิจารณารับผู้พัน โทเข้าทำงาน เพราะนอกจากเปิดโอกาสให้ได้คนดีเข้ามาทำงานแล้ว ยังได้ใช้ประโยชน์ในการใช้ ประสิทธิภาพของผู้พันโทสร้างความปลอดภัยในเรื่องดังกล่าวให้กับผู้ประกอบการเองเพราะเขา

สามารถให้ข้อมูลเพื่อป้องกันการกระทำผิดภายในองค์กรในเรื่องนี้ได้ อีกทั้งเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการแก้ปัญหาแรงงานขาดแคลน โดยองค์กรอาจพิจารณาถึงความรุนแรงของคดี หากคดีไม่รุนแรงนักและผู้ประกอบการยอมรับได้ การรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานยังเป็นการช่วยเหลือสังคม เพราะช่วยให้ผู้พ้นโทษมีรายได้ หาเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างสุจริต เกิดการยอมรับนับถือตนเองไม่กลับไปทำผิดซ้ำ งานวิจัยนี้จึงช่วยกระตุ้นให้สังคมและผู้ประกอบการเห็นประโยชน์ของการรับผู้พ้นโทษ รวมถึงองค์กรที่มีเกี่ยวข้องสามารถมีแนวทางสร้างเสริมทักษะและทัศนคติต่างๆ เพื่อช่วยให้ผู้พ้นโทษมีโอกาสได้กลับตัวเป็นคนดีและได้รับโอกาสในการเข้าทำงานอีกด้วย

นอกจากนี้ภาครัฐควรมีนโยบายการติดตาม การดำเนินชีวิตหลังจากออกจากเรือนจำของผู้พ้นโทษ จนกระทั่งผู้พ้นโทษมีงานทำ และมีรายได้เพียงพอ เพื่อสามารถให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้พ้นโทษจนกระทั่งผู้พ้นโทษสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นปกติ รวมไปถึงการเอื้อแก่ผู้ประกอบการ ให้ได้รับประโยชน์จากการรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานในองค์กรมากขึ้น เช่น สิทธิประโยชน์ในด้านการลดหย่อนภาษี

การศึกษาวิจัยต่อยอดสามารถศึกษาเพิ่มเติมกับหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ในกลุ่มที่กว้างขึ้น เช่น ในองค์กรของรัฐบาล เอกชน องค์กรเพื่อสังคมต่างๆ นอกเหนือจากองค์กรที่มีการรับผู้พ้นโทษเข้าทำงาน หรือมูลนิธิที่เกี่ยวข้องกับผู้พ้นโทษที่รู้จัก รวมไปถึงองค์กรที่มีการรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานในต่างประเทศ เพื่อการค้นพบและการเปรียบเทียบถึง แนวคิด ทัศนคติที่หลากหลาย รวมทั้งสามารถศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณถึงปัจจัยต่างๆ ว่าถึงระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัย มีความสอดคล้องหรือแตกต่างจากการวิจัยเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม. (2561). รายงานสถิติผู้ต้องราชทัณฑ์ทั่วประเทศ. ค้นเมื่อ 24 ตุลาคม 2561, จาก http://www.correct.go.th/rt103pdf/report_index.php#
- กิตติบดี โยพูล. (2544). ปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย: ศึกษาเฉพาะกรณีการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อ ผู้พ้นโทษในการเข้าทำงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้รับการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ
- ณัฐนันท์ วิจิตรอักษร. (2561). ‘คนติดคุกซ้ำ’ ปัญหาที่เริ่มรุนแรงและอาจเรื้อรัง. *กรุงเทพธุรกิจ*. ค้นเมื่อ 24 ตุลาคม 2561, จาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/640564>
- ธัญพร บัวทอง. (2561). ‘แม่’ ผู้ให้ชีวิตใหม่แก่ผู้ต้องขังหญิงผ่านร้านนวด. ค้นเมื่อ 15 เมษายน 2561, จาก <https://www.bbc.com/thai/thailand-42594778>

- นันทนา ชัยจิตวนิช. (2534). *ความเป็นไปได้ในการพัฒนาบทบาทขององค์กรเอกชนต่อการสงเคราะห์หลังปล่อย: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. กรุงเทพมหานคร.
- ปีปิชี นิวิสี ไทย. (2558). *ร้านอาหารที่พนักงานทั้งร้านเป็นนักโทษหญิง*. ค้นเมื่อ 21 กันยายน 2561, จาก <https://www.youtube.com/watch?v=hYHXGhtypNI>
- ปิยะนุช เงินคล้าย และพงศ์ศักดิ์ ศรีสมทรัพย์. (2556). โครงการศึกษาวิจัยการจัดตั้งองค์กรช่วยเหลือผู้พ้นโทษ. *วารสารกระบวนการยุติธรรม*, 9(2).
- พรชัย ชันดี. (2553). *ทฤษฎีอาชญาวิทยา: หลักการงานวิจัยและนโยบายประยุกต์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ หจก.สุนทรพิสัย.
- มนตรา งามวาจา. (2555). *แนวทางการพัฒนาการสงเคราะห์ผู้กระทำผิดหลังปล่อย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท) มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- สิทธิภา โลจายะ. (2554). *การยอมรับเข้าทำงานของผู้บริหารต่อผู้พ้นโทษหญิงที่ได้รับการฟื้นฟู: ศึกษากรณีโรงงาน อุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- Becker, H.S. (1963). *Outsider: Studies in the Sociology of deviance*. New York: The Free Press.
- Hirschi, T. (1969). *Causer of delinquency*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Mutthanuch M. (2017). *Women in prisons for drug-related offences: Challenge of decriminalisation and putting the Bangkok rules into practice in order to solve prison overcrowding in Thailand*. (Unpublished doctoral dissertation). University of Aberdeen.
- Rogers, E.M. (1983). *Diffusion of innovation* (3rd ed.). New York: The Free Press.
- Svönudóttir, S. O. R. (2015). *A study on repeat offenders' experience in society between prison sentences in Iceland*. (Unpublished master's thesis). Aalborg University.

Translated Thai References

- Buatong, T. (2018). 'Mae' phu hi cheevitmai kar phutongkhung ['Mother' who gives new lives to female inmates through massage shop]. Retrieved April 15, 2018, from <https://www.bbc.com/thai/thailand-42594778>

- Chajitwanich, N. (1991). Possibilities for developing the role of private organizations in hiring former convicts: A case study of private organizations in Bangkok. (Unpublished Master's thesis). Thammasat University, Bangkok.
- Department of Corrections, Ministry of Justice. (2018). *Rayngan satati phutongkhang tuapated* [Corrections Statistics Nationwide Report]. Retrieved October 24, 2018, from http://www.correct.go.th/rt103pdf/report_index.php#
- Khantee, P. (2010). *Tidsadee achayavittaya: lakkarn nganvijai la nayobayprayuk* [Criminological Theory: Principles of Research and Applied Policy]. Bangkok: Sunetfirm Printing.
- Lojaya, S. (2011). Management's acceptance of hiring female former convicts who had been through rehabilitate program: A case study of a factory in Samutprakarn. (Unpublished Master's thesis). Chulalongkorn University: Bangkok.
- Ngamwajava, M. (2012). *Guidelines for the development of housing aid for offenders after release* (Unpublished master's thesis) Mahidol University: Bangkok
- Ngernklai, P., & Srisomsub, P. (2016). A research project on establishing the organization to assist the acquittal [Khronkkan sukka wichai kanchat ngo kon chuailua phu phon thot]. *Journal of Justice Process*, 9(2).
- Thai BBC News. (2015). Ran arharn ti panakngan tung rang pen naktodying [The restaurant that all employees were female former convicts]. Retrieved September 21, 2018, from <https://www.youtube.com/watch?v=hYHXGhtypNI>
- Wichitaksorn, N. (2018). 'Kon tid kuk sum' Punha ti arj runrang la ruearung [Repeat offenders' are serious and potentially chronic problems.]. *Bangkok Business*. Retrieved October 24, 2018, from <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/640564>
- Yaipool, K. (2001). *Human Rights Violation Problem in Thailand: A Case Study of Unfair Treatment of Hiring Former Convicts*. (Unpublished doctoral dissertation). Ramkhamhaeng University, Bangkok.