

การมีส่วนร่วมของนายจ้างในการป้องกันการกระทำผิดซ้ำ

นางกฤษณา รักษากิ่ง
พันตำรวจตรีวัชชัย จงยิ่งเจริญ
นางสาวปิยะวรรณ ศรีทองคำ

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้ในภาพรวมมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้ผู้ต้องขังกระทำความผิดซ้ำ และศึกษาหามาตรการในการมีส่วนร่วมของนายจ้างในการป้องกันและลดการกระทำผิดซ้ำของผู้เคยต้องขัง เพื่อเสนอการพัฒนากลยุทธ์ในการป้องกันการกระทำผิดซ้ำ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยหลักที่ทำให้ผู้เคยต้องขังกลับไปกระทำความผิดซ้ำมีสาเหตุมาจากการไม่ได้รับการยอมรับให้กลับสู่สังคมแม้ผู้เคยต้องขังจะกลับตัวกลับใจและไม่ต้องการกลับไปกระทำความผิดอีก ทั้งยังพบปัญหาที่นายจ้างมักจะขอให้ผู้สมัครงานให้ความยินยอมในการตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำผิด เพื่อประกอบการพิจารณาว่าสมควรรับบุคคลนั้นเข้าทำงานในองค์กรหรือไม่ หากพบว่าบุคคลนั้นมีทะเบียนประวัติอาชญากรติดตัว ก็มักไม่ให้ออกาสในการเข้าทำงานด้วย ทำให้ผู้เคยต้องขังกลับคืนสู่สังคมได้อย่างยากลำบาก เกิดความรู้สึกไม่เชื่อมั่นในการดำเนินชีวิตในสังคม เกิดความกังวลใจกับการยอมรับของสังคม เมื่อความรู้สึกส่วนตัวประกอบกับแรงกดดันภายนอก ส่งผลให้พวกเขารู้สึกสูญเสียศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ขาดกำลังใจ และอาจส่งผลให้ในที่สุดบุคคลเหล่านี้ต้องหวนกลับไปกระทำความผิดซ้ำอีก

ดังนั้น แนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวจำเป็นต้องมีความร่วมมือกันอย่างจริงจังทั้งภาครัฐและเอกชนในการลดและป้องกันปัญหาการกระทำผิดซ้ำ โดยการให้ออกาสในการกลับคืนสู่สังคม และให้ออกาสในการทำงานกับผู้เคยต้องขัง ด้วยการหาเครื่องมือให้นายจ้างสามารถคัดแยกจัดลำดับความร้ายแรง และความประพฤติต่าง ๆ ของผู้เคยต้องโทษเพื่อเป็นข้อมูลแก่นายจ้างที่มีความน่าเชื่อถือและให้นายจ้างวางใจในการจ้างงานผู้มีประวัติกระทำผิด นอกจากนี้ ควรมีการกำหนดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้กับนายจ้างที่ยินดีรับบุคคลที่เคยกระทำความผิดเข้าทำงานในองค์กร ซึ่งสิทธิประโยชน์ดังกล่าวควรมีความน่าสนใจและดึงดูดให้นายจ้างยอมรับลูกจ้าง รวมถึงเป็นสิทธิประโยชน์ที่สามารถบังคับใช้ได้จริง ซึ่งในการนี้รัฐต้องมีส่วนในการให้ความร่วมมือด้วย

บทนำ

ในวงวิชาการและผู้ปฏิบัติเมื่อพูดถึงการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดที่ผ่านมามักมุ่งเน้นประเด็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในเรือนจำ แต่อีกที่สำคัญไม่แพ้กันคือการก้าวออกจากรั้วเรือนจำแล้วมองไปถึงก้าวต่อไปของการดูแลผู้กระทำผิด คือ การส่งผู้ต้องขังกลับคืนสู่สังคมไม่ว่าหญิงหรือชาย

จากข้อมูลอัตราผู้กระทำความผิดซ้ำ โดยกระทรวงยุติธรรม เดือนพฤศจิกายน 2560 พบว่าในช่วงปี 2557 ประเทศไทยมีผู้พ้นโทษที่กลับไปกระทำความผิดซ้ำภายใน 1 ปี ประมาณร้อยละ 14 และภายใน 3 ปี ประมาณร้อยละ 27 ของนักโทษเด็ดขาดทั้งหมด โดยสาเหตุของการกระทำผิดมาจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งขาดการยอมรับจากสังคมภายหลังพ้นโทษ ทั้งนี้ ผลการวิจัยหลายฉบับ พบว่า “โอกาสในการทำงาน” เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ผู้ที่เคยต้องโทษเริ่มต้นชีวิตใหม่หลังพ้นโทษได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความเสี่ยงที่จะกระทำผิดซ้ำ นายจ้างจึงอาจมีส่วนร่วมกับผู้เคยต้องหาและหน่วยงานของรัฐในการป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำผิดซ้ำโดยการสร้างมาตรการและทำการติดตามตรวจสอบพฤติกรรมของลูกจ้างหลังจากการจ้าง

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อทราบที่มาและปัญหาของผู้เคยต้องโทษที่ไม่ได้รับโอกาสเข้าทำงาน หรือถูกนายจ้างให้ออกจากงานภายหลังจากที่นายจ้างทราบประวัติการต้องโทษ ทำให้ผู้เคยต้องขังไม่ได้รับโอกาสในการทำงาน จนเป็นเหตุให้ผู้เคยต้องโทษกลับไปกระทำความผิดซ้ำ
2. เพื่อศึกษากรณีตัวอย่างการเลิกจ้างผู้เคยต้องโทษ และการช่วยเหลือฟื้นฟูผู้กระทำผิดหลังพ้นโทษ
3. เพื่อศึกษาหามาตรการและวิธีการติดตามตรวจสอบพฤติกรรมของลูกจ้างหลังจากการจ้างงาน เพื่อให้นายจ้างมีข้อมูลเพียงพอและวางใจการว่าจ้างผู้เคยต้องโทษ
4. เพื่อศึกษาหามาตรการที่จูงใจให้นายจ้างเข้ามามีส่วนร่วมกับผู้เคยต้องโทษและหน่วยงานของรัฐ ในการป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำผิดซ้ำด้วยการให้โอกาสในการทำงานกับผู้เคยต้องโทษ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุการกระทำผิด

การกระทำผิดเป็นอาชญากรรมที่มีอยู่ในทุกสังคม ซึ่งเกิดจากสาเหตุหลายประการ โดยสามารถนำทฤษฎีที่ใช้อธิบายสาเหตุและป้องกันการกระทำผิดมาอธิบายประกอบได้ ดังนี้

- ทฤษฎีการผูกมัดทางสังคม (Social bonding theory) ซึ่งเชื่อว่าบุคคลทุกคนมีแนวโน้มที่จะกระทำผิด สาเหตุที่บุคคลจะไม่กระทำผิด เนื่องจากมีมูลที่บุคคลจะทำตามกฎระเบียบหรือบรรทัดฐานของสังคม จาการากฐานที่ผู้นั้นมีพันธะต่อสังคม บรรทัดฐานบางส่วนจะผูกมัดยึดเหนี่ยวบุคคลไว้กับสถานการณ์ทางสังคม เรียกว่าพันธะทางสังคม อย่างไรก็ตามบุคคลมีความแตกต่างในเรื่องที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม หากมีความเชื่ออ่อนแอแนวโน้มที่จะกระทำผิดจะมีมากขึ้น หากมีความเชื่อมากบุคคลจะไม่ละเมิดกฎหมาย และมีความประพฤติดีที่จะปฏิบัติหรือเห็นด้วยกับกฎเกณฑ์ของสังคม

- ทฤษฎีการป้องกัน (Deterrence theory) มีสาระสำคัญคือตัวบทกฎหมายที่มีจะใช้ในการลงโทษแก่ผู้ละเมิดกฎหมายของสังคมนั้นต้องมีความเหมาะสมจึงจะสามารถยับยั้งไม่ให้ผู้คนการกระทำผิดได้ และการลงโทษจะมีผลในการข่มขู่ยับยั้ง โดยการลงโทษที่มีความเหมาะสมตามทฤษฎีการป้องกัน ได้แก่ (1) การลงโทษที่มีความแน่นอน คือ เมื่อมีการกระทำผิดเกิดขึ้นจะต้องนำตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษ ไม่ให้ผู้กระทำผิดมีโอกาสหลุดรอดไปได้ซึ่งจะมีผลในการข่มขู่ให้เกิดความกลัวที่จะกระทำผิดขึ้นอีก (2) ความรวดเร็วของการลงโทษ คือ นำตัวผู้กระทำความผิดโดยเร็วเมื่อมีการกระทำผิดเกิดขึ้น เพื่อคนทั่วไปเห็นผลของการกระทำผิด (3) ความเหมาะสมของการลงโทษ คือ โทษที่ลงจะต้องได้สัดส่วนกับความผิด

- ทฤษฎีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน (Differential Association Theory) ให้ความสนใจในเรื่องความถี่ ความเข้ม และความสัมพันธ์ของการติดต่อกันในสังคมมากกว่าลักษณะสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยมองว่าความถี่ ความเข้ม และการติดต่อสื่อสารของบุคคลกับบุคคลที่มีพฤติกรรมกระทำผิด มีโอกาสที่บุคคลคิดจะกระทำผิดมากขึ้น

2. แนวคิดการกระทำผิดซ้ำ (Recidivism)

“การกระทำผิดซ้ำ” หมายถึง การที่ผู้ต้องขังซึ่งกระทำผิดและต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้ลงโทษจำคุกได้กระทำความผิดอีก และการกระทำความผิดครั้งใหม่นั้นศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกอีก โดยมีปัจจัยหลายประการที่เป็นเหตุให้ผู้ต้องขังจำนวนมากมีการกระทำผิดซ้ำ

สถิติการกระทำผิดซ้ำนับเป็นเกณฑ์ที่ได้รับการยอมรับกันโดยทั่วไปในการนำมาประเมินความสำเร็จในงานการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดในเรือนจำ สถานควบคุมตัว หรือผ่านมาตรการการปฏิบัติในชุมชนไม่ว่าจะเป็นผู้กระทำผิด ที่เป็นเด็กและเยาวชนหรือผู้กระทำผิดที่เป็นผู้ใหญ่ กล่าวอีกนัยหนึ่งเป็นการประเมินว่าผู้ผ่านการปฏิบัติในมาตรการดังกล่าวสามารถกลับสู่สังคมปรับตัวเข้ากับกฎเกณฑ์ และเงื่อนไขของสังคมได้โดยไม่กลับกระทำผิดซ้ำอีก แม้ว่าการนำเกณฑ์เกี่ยวกับการไม่ไปกระทำผิดซ้ำอีกจะมีข้อจำกัดเพราะอาจมีตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่สามารถควบคุมได้เข้ามาแทรกซ้อนและมีผลทำให้เกิดการกระทำผิดซ้ำ แต่หากมาตรการในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด ดังกล่าวได้เสริมสร้างภูมิคุ้มกันที่เข้มแข็งให้กับผู้กระทำผิด ในการที่จะทนต่อสิ่งเสียดทานของสิ่งแวดล้อมก็จะมีโอกาสไม่กลับไปกระทำผิดซ้ำอีก

3. รูปแบบการลงโทษ รูปแบบการลงโทษผู้กระทำความผิดจะเป็นอย่างไรนั้นขึ้น อยู่กับนโยบายอาญาของรัฐบาล เหตุการณ์ และสภาพแวดล้อมในแต่ละยุคสมัย ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไปตามลักษณะการปกครองและสังคมเป็นสำคัญ เช่น ในสมัยโบราณจะยึดหลักแก้แค้นทดแทนผู้กระทำผิดแต่การลงโทษผู้กระทำผิดในปัจจุบันจะเน้นด้านการแก้ไขพฤติกรรม (Correction) มากกว่าการลงโทษแต่เพียงอย่างเดียว อีกทั้ง ยังมีให้มีการทรมานหรือทรมานแก่ผู้กระทำผิด สรุปรูปแบบการลงโทษได้ดังนี้ (ประเสริฐ เมฆมณี, 2519, น. 2-6)

- การลงโทษแก่เนื้อตัวร่างกายของผู้กระทำผิด (Corporal Punishment) เป็นวิธีการลงโทษมุ่งตอบแทนแก้แค้นทรมานทางร่างกายแก่ผู้กระทำผิด มีลักษณะดังนี้ การเชี่ยน (Flogging or Whipping) เป็นแบบอย่างการลงโทษผู้กระทำผิดที่นิยมปฏิบัติอย่างแพร่หลายต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน อีกทั้งอุปกรณ์และวิธีการเชี่ยนก็มีลักษณะแตกต่างกันไป

- การตัดอวัยวะของผู้กระทำความผิด (Mutilation) วิธีการลงโทษนี้เป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกมุ่งตอบแทนแก้แค้นแก่ผู้กระทำความผิดอย่างสาสม ร้ายแรง ใกล้เคียงกับความเสียหายของอาชญากรรมที่เกิดขึ้น

- การลงตราประทับหรือประจาน (Branding) การลงโทษผู้กระทำผิดวิธีนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการประจานผู้กระทำความผิดให้เกิดความอับอาย ลดศักดิ์ศรีคุณค่าของความเป็นมนุษย์ โดยจะมีการทำสัญลักษณ์ที่แสดงให้คนภายนอกรู้ว่า เคยกระทำความผิดมาก่อนผู้พบเห็นจะได้มีความระมัดระวัง และตระหนักถึงภัยที่อาจจะมาถึงตัว นั่นคือการตีตราบาปหรือประทับตราในเชิงกายภาพแก่ผู้กระทำผิด แม้ในปัจจุบันจะไม่มี การประทับตราในรูปแบบนี้หลงเหลืออยู่แล้ว แต่การประทับตราบาปลงบนจิตใจหรือความรู้สึกของผู้กระทำผิดก็ยังคงมีอยู่ “ทฤษฎีการประทับตรา” จึงเน้นที่ปฏิกิริยาของสังคมที่มีต่อผู้กระทำผิดมากกว่าเนื้อหาสาระของการกระทำนั้นโดยตรง

- การเนรเทศและการตัดออกไปจากหมู่คณะ (Exile and banishment) เป็นการกำจัดผู้กระทำผิดให้ออกไปให้พ้นจากสังคม รวมถึงการลงโทษแบบกำหนดเขตให้อยู่หรือห้ามมิให้เข้าไปในเขตท้องที่ที่กำหนดไว้ และการส่งตัวผู้กระทำผิดไปอยู่ในท้องที่ห่างไกลจากสังคม ซึ่งยังเป็นรูปแบบการลงโทษที่ยังใช้อยู่ในปัจจุบัน เช่น การจำกัดเขตให้ผู้กระทำผิดอยู่ภายใต้เงื่อนไขการคุมประพฤติ (Probation) หรือการลงโทษเนรเทศคนต่างด้าวสำหรับความผิดบางประการ

4. ทฤษฎีของการจูงใจ (theories of motivation)

การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจิตใจ ให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เกิดจาก การจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่มีใช้เป็นเพียงการ

ตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่าแรงจูงใจ

แรงจูงใจเกิดขึ้นได้จากปัจจัยดังต่อไปนี้ แรงจูงใจภายใน (intrinsic motives) เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร ส่วนแรงจูงใจภายนอก เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับยกย่อง ฯลฯ ซึ่งแรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับการยอมรับ

ลักษณะธรรมชาติของแรงจูงใจ ประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

- ความต้องการ (Need) เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น เมื่อรู้สึกหิวหยาญจะนอนหรือนั่งพัก ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ ซึ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (physical motivation) เป็นความต้องการอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน และแรงจูงใจทางด้านสังคม (social motivation) เป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกับครอบครัว เพื่อนในโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม
- แรงขับ (drives) เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน เมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้นไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าเป็นแรงขับ
- สิ่งล่อใจ (incentives) เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ต้องการให้พนักงานมาทำงานสม่ำเสมอใช้วิธียกย่องพนักงานที่ไม่ขาดงาน โดยจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานที่ไม่ขาดงานหรือมอบโล่ให้แก่ฝ่ายที่ทำงานดีประจำปี สิ่งล่อใจอาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์ หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ โดยสิ่งล่อใจนั้นอาจเป็นวัตถุสัญลักษณ์หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยวิธีการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร สถิติ และองค์ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานมาทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

จากข้อมูลสถิตินักโทษเด็ดขาด แยกตามจำนวนครั้งที่ต้องโทษ สํารวจ ณ วันที่ 1 เมษายน 2559

จำนวนครั้งที่ต้องโทษ	ชาย	หญิง	รวม	ร้อยละ
ต้องโทษครั้งที่ 1	168,916	30,654	199,570	76.26
ต้องโทษครั้งที่ 2	43,135	5,004	48,139	18.40
ต้องโทษครั้งที่ 3	8,661	979	9,640	3.68

ต้องโทษครั้งที่ 4	2,295	345	2,640	1.01
ต้องโทษครั้งที่ 5 ครั้งขึ้นไป	1,483	215	1,698	0.65
รวมต้องโทษ ครั้งที่ 2 – 5 ขึ้นไป	55,574	6,543	62,117	23.74
รวมทั้งสิ้น	224,490	37,197	261,687	100

ตารางแสดงข้อมูลนักโทษเด็ดขาด แยกตามจำนวนครั้งที่ต้องโทษ ณ วันที่ 1 เมษายน 2559
จากกองแผนงาน กรมราชทัณฑ์

ในประเทศไทยมีผู้พ้นโทษที่กระทำความผิดซ้ำในอัตราที่ค่อนข้างสูง โดยสาเหตุปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้ผู้เคยต้องขังกระทำความผิดซ้ำเกิน 3 ครั้ง เกิดจากตนเอง ร้อยละ 68.40 การไม่ยอมรับของสังคมร้อยละ 12.70 เพื่อน ร้อยละ 9.20 ส่วนปัจจัยที่เป็นสาเหตุส่งผลให้ผู้เคยต้องขังกระทำความผิดซ้ำประกอบไปด้วยปัจจัยหลากหลายได้แก่

1. ปัจจัยด้านการผูกมัด คือ การผูกมัดการดำเนินชีวิตตามทำนองคลองธรรมของสังคม การได้ศึกษาเล่าเรียน มีอาชีพ ประสบความสำเร็จในชีวิต ทำให้คนไม่อยากทำผิด ซึ่งมีส่วนอย่างมากต่อการกระทำผิดซ้ำ โดยเฉพาะการขาดโอกาสทางการศึกษาและโอกาสในการทำงานมีส่วนสำคัญที่ผลักดันให้ก้าวไปสู่การกระทำผิด เพราะไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จเหมือนคนอื่น โดยผู้ต้องขังที่จบการศึกษาเพียงระดับประถมถึงมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งถือว่ามีการศึกษาในระดับต่ำ และไม่ประสบความสำเร็จในการศึกษา ไม่ให้ความสำคัญกับการเรียน การหางานที่มั่นคงทำจึงเป็นเรื่องยาก เมื่อก้าวเข้าสู่วงจรของการกระทำผิดและต้องเข้ามารับโทษในเรือนจำ แม้เพียงระยะเวลาสั้น ๆ ก็นำไปสู่การตีตราว่าเคยติดคุก เมื่อพ้นโทษออกไปยังทำให้โอกาสในการทำงานยากยิ่งขึ้น จึงเห็นว่าตนเองไม่ได้รับโอกาสที่จะเข้าทำงานในสถานประกอบการเพราะมีประวัติเคยต้องโทษ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และการที่เคยมีประวัติกระทำความผิด ทำให้ตำรวจเพ่งเล็ง และจ้องจับผิด เมื่อพ้นโทษออกมาในระดับมาก

2. ปัจจัยด้านความเชื่อต่อค่านิยมและบรรทัดฐานของสังคม มีส่วนอย่างมากต่อการกระทำผิดซ้ำ ผู้ต้องขังส่วนใหญ่มีความเชื่อว่ายังมีเงินมากเท่าไรครอบครัวจะมีความสุขมากเท่านั้น และไม่ยากกระทำความผิดซ้ำ แต่ที่นำไปเพื่อความอยู่รอดในสังคม ไม่มีทางเลือกอื่น และมีความรู้สึกโกรธแค้นสังคมเนื่องจากถูกปิดกั้นโอกาสที่ควรได้รับจากสังคม

3. ปัจจัยด้านความผูกพันและความรักต่อคนในครอบครัว มีส่วนผลักดันให้กระทำความผิดซ้ำในระดับปานกลาง เพราะส่วนใหญ่ผู้ต้องขังมีความรักและความผูกพันต่อครอบครัว และเห็นว่าการกระทำผิดของตนเอง ทำให้คนที่ตนรักรู้สึกเสียใจและผิดหวัง การถูกจำคุกหลายครั้งทำให้ครอบครัวและคนใกล้ชิดต้องอับอาย รู้สึกว่าความรักและความหวังใจจากคนในครอบครัวลดน้อยลงทุกครั้งที่ต้องถูกจำคุก

4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในสังคม มีส่วนผลักดันให้ผู้ต้องขังกระทำความผิดซ้ำ เพราะส่วนใหญ่ผู้ต้องขังชอบทำกิจกรรมร่วมกันกับผู้ต้องขังด้วยกัน เห็นว่าการอยู่ร่วมกันกับเพื่อนที่เคยถูกจำคุกด้วยกันทำให้รู้สึกว่ามันดีกว่าอยู่คนเดียว และมีความรู้สึกแปลกแยกจากคนอื่น ๆ ทุกครั้งที่พ้นโทษออกไปอยู่ภายนอก ทำให้ไม่ยากพบหรือพูดคุยกับคนอื่น

5. ปัจจัยด้านการเรียนรู้ทางสังคมในเรือนจำ หมายถึง การเรียนรู้พฤติกรรมอาชญากรในระหว่างต้องโทษในเรือนจำส่งผลต่อการกระทำผิดซ้ำ

6. ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมทำให้คนประพฤติดูอยู่ในขอบเขตอันตึงาม ครอบครัวจะต้องให้อภัยและให้โอกาสผู้กระทำผิดภายหลังพ้นโทษ สอดคล้องกับทฤษฎีติดตรา (The Labeling Theory) ที่เชื่อว่า เมื่อบุคคลถูกติดตราว่าเป็นอาชญากร ยังคงมีทางเลือกพฤติกรรมตนเองในอนาคต แต่หากครอบครัวไม่ให้อภัย และไม่ให้อีกโอกาสผู้กระทำผิดภายหลังพ้นโทษ จะถือเป็นการติดตราซึ่งเป็นหนทางให้ผู้ถูกติดตราถูกจับไปรวมกลุ่มกันและนำไปสู่การกระทำผิดซ้ำ

ทั้งนี้ จากผลการวิจัยหลายฉบับพบว่า “โอกาสในการทำงาน” เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ผู้ที่เคยต้องโทษสามารถเริ่มต้นชีวิตใหม่หลังการพ้นโทษได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดความเสี่ยงที่จะกระทำผิดซ้ำ แต่แม้หลายหน่วยงานจะร่วมสนับสนุนการฝึกอาชีพให้แก่ผู้ต้องขัง หรือกรณีที่มีกระบวนการในการเตรียมความพร้อมให้ผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษ เช่น ในปัจจุบันกรมราชทัณฑ์ มีศูนย์ประสานงานและส่งเสริมการมีงานทำของผู้ต้องขังที่พ้นโทษ (Care center) ที่มีข้อมูลเพื่อรองรับผู้ใช้ข้อมูล หน่วยงานเครือข่าย บริษัท ห้างร้าน สถานประกอบการ ประชาชนทั่วไป ให้ทราบข้อมูลหลักผู้พ้นโทษ เช่น ทักษะฝีมือที่ผ่านการรับรองมาตรฐานการฝึกวิชาชีพอื่น ๆ เพื่อให้นายจ้างมีความมั่นใจในตัวผู้พ้นโทษ แต่ก็ต้องยอมรับว่าสังคมยังมีอคติกับผู้พ้นโทษเหล่านี้ ยิ่งเมื่อต้องเผชิญกับกระแสข่าวการกระทำผิดซ้ำของอดีตผู้ต้องขังยิ่งทำให้สังคมยากที่จะยอมรับตามหลักอาชญาวิทยาทฤษฎีติดตรา (labeling) และทฤษฎีติดตราบาป (stigma) ซึ่งบ่งชี้ว่ามนุษย์ย่อมมีอคติต่อผู้ต้องขังพ้นโทษมาแล้ว เมื่อรู้ประวัติย่อมไม่มีใครกล้ารับเข้าทำงาน โดยนายจ้างมักมองว่า เป็นความเสี่ยงของนายจ้างในการรับบุคคลที่เคยต้องโทษเข้าทำงานในองค์กร และเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องปกป้ององค์กรให้ปลอดภัยและมีสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับผู้มีส่วนได้เสียกับองค์กร (stakeholder)

แต่ด้วยเหตุที่เมื่อบุคคลใดกระทำความผิดและผ่านขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมแล้ว บุคคลนั้นจะได้ชื่อว่าเป็นอาชญากรและมีข้อมูลเกี่ยวกับประวัติการกระทำความผิดติดตัว หรือ “ทะเบียนประวัติอาชญากร” ซึ่งเป็นเอกสารที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลผู้กระทำความผิด เช่น ชื่อ นามสกุลของผู้กระทำความผิด ลักษณะและพฤติการณ์ในการกระทำความผิด เป็นต้น โดยข้อมูลต่าง ๆ ในทะเบียนประวัติอาชญากรนี้จะเพิ่มขึ้น

อ มู ล

ที่สำคัญสำหรับกระบวนการยุติธรรมทางอาญา เช่น เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถใช้ข้อมูลในทะเบียนประวัติอาชญากรในการพิจารณาสืบสวน สอบสวนหาหลักฐานและบุคคลผู้กระทำความผิดได้ ศาลหรือผู้พิพากษาสามารถใช้ข้อมูลในทะเบียนประวัติอาชญากรในการพิจารณาตัดสินคดีบังคับโทษให้เหมาะสมกับความผิดที่บุคคลนั้นได้กระทำลงได้ เป็นต้น ซึ่งการลงโทษตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ มีขึ้นเพื่อต้องการให้ผู้กระทำความผิดสำนึกผิดในสิ่งที่ได้กระทำลงไป และพร้อมที่จะกลับตัวเป็นคนดีของสังคม แต่จะเห็นได้ว่าการที่บุคคลมีทะเบียนประวัติอาชญากรติดตัวนั้น ทำให้ประชาชนทั่วไปเกิดความรังเกียจ ไม่อยากคบหาสมาคมด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งนายจ้างมักจะขอให้ผู้สมัครงานให้ความยินยอมในการตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำความผิด เพื่อประกอบการพิจารณาว่าสมควรรับบุคคลนั้นเข้าทำงานในองค์กรหรือไม่ ซึ่งจากสถิติการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของผู้สมัครงาน ผ่านบริษัท ที่ปรึกษาอยู่ดี จำกัด จำนวน 84,000 คน ในช่วงระหว่างปี 2549 – 2554 พบบุคคลที่มีประวัติความผิดประมาณร้อยละ 8 โดยแบ่งความผิดประเภทต่าง ๆ ดังนี้

ความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด	42.68%
ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ (ปล้น/จี้)	15.26%
ความผิดเกี่ยวกับการพนัน	12.10%
ความผิดเกี่ยวกับการทำร้ายร่างกาย	6.54%
ความผิดเกี่ยวกับ พ.ร.บ.จราจรในเรื่องราวมาแล้วขับ	4.01%

ความผิดเกี่ยวกับเพศ	2.68%
ความผิดต่อชีวิต (ฆาตกรรม)	1.61%
ความผิดเกี่ยวกับเสรีภาพ (ลักพาตัว เรียกค่าไถ่)	0.14%
การกระทำความผิดอื่น ๆ	14.91%

ตารางแสดงผลการตรวจพบประวัติอาชญากรรมของผู้สมัครงาน ผ่านบริษัท ที่ปรึกษาอยู่ดี จำกัด

นอกจากการกำหนดมาตรการการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของบุคคลก่อนรับเข้าทำงาน หรือผ่านการทดลองงานของทั้งภาครัฐและภาคเอกชนแล้วยังพบว่ามีภาระบัพัในสัญญาจ้างอย่างชัดเจนว่า "ลูกจ้างต้องไม่เคยได้รับโทษจำคุก และหากตรวจสอบพบประวัติอาชญากรรมต้องถูกให้ออกจากงาน" ซึ่งเมื่อพบว่าบุคคลมีทะเบียนประวัติอาชญากรติดตัว บุคคลเหล่านั้นมักไม่ได้รับโอกาสในการเข้าทำงานด้วย ทำให้โอกาสการกลับเข้าสู่สังคม (reintegration) อย่างเรียบร้อยราบรื่นของบุคคลเหล่านี้ เป็นไปได้อย่างยากลำบาก และส่งผลให้ในที่สุดบุคคลเหล่านี้อาจวนกลับไปกระทำความผิดซ้ำอีก

อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันมีบุคคลต้องโทษจำนวนมากดำเนินการร้องขอให้มีการลบประวัติอาชญากรรม เพื่อให้สามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการต่าง ๆ ได้ แต่สำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่สามารถอนุมัติให้มีการลบประวัติอาชญากรรมตามที่มีการร้องขอเข้ามาได้เนื่องจากในการการคัดแยกประเภททะเบียนประวัติอาชญากรออกจากสารบบ หรือฐานข้อมูลประวัติอาชญากร เป็นไปเพื่อเป็นการรักษาสีทธิประโยชน์ของบุคคลและประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของตำรวจนั้น มีหลักเกณฑ์ที่ระบุไว้ในระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย

1. การมีหลักฐานชัดเจนว่าเสียชีวิต
2. ผู้เสียหายถอนคำร้อง ถอนฟ้อง หรือยอมความกัน
3. คดีที่อัยการสั่งเด็ดขาดไม่ฟ้อง
4. ศาลสั่งยกฟ้องหรือไม่ประทับรับฟ้อง
5. ศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้ยกฟ้อง
6. พนักงานอัยการยื่นคำขอถอนฟ้องในชั้นศาล
7. เมื่อมีกฎหมายออกมาภายหลังการกระทำความผิดยกเลิกความผิด
8. มีกฎหมายยกเว้น
9. มีคำพิพากษาของศาลให้หรือพ้นคดีขึ้นมาพิจารณาใหม่ว่าบุคคลนั้นไม่ได้กระทำความผิด
10. เป็นคดีลหุโทษหรือคดีที่มีอัตราโทษไม่สูงกว่าลหุโทษ หรือความผิดตามกฎหมายว่าด้วยจราจรทางบก หรือความผิดตามกฎหมายอื่น ๆ ที่กำหนดให้มีโทษปรับสถานเดียว ซึ่งพนักงานสอบสวนได้ทำการเปรียบเทียบปรับ หรือศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้ลงโทษปรับสถานเดียว
11. คดีอาญาที่มีข้อหาว่าเด็กหรือเยาวชนกระทำความผิด โดยศาลไม่ได้มีคำพิพากษาจำคุก หรือมีการเปลี่ยนแปลงโทษเป็นวิธีการสำหรับเด็กและเยาวชน เช่น เด็กหรือเยาวชนที่ศาลมีคำพิพากษาลงโทษปรับหรือมีคำสั่งให้ว่ากล่าวตักเตือน แล้วปล่อยตัวไปโดยไม่กำหนดเงื่อนไขการคุมความประพฤติ เป็นต้น

12. คดีตามกฎหมายว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด เมื่ออนุกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ให้ปล่อยตัวผู้ผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดแล้ว

และปัจจุบันมีการพิจารณาเงื่อนไขเพิ่มเติมอีก 4 ประการ ได้แก่

13. ความผิดทุกประเภทที่ศาลพิพากษาถึงที่สุดให้ลงโทษปรับ

14. คดีที่ศาลสั่งให้ผู้กระทำความรุนแรงในครอบครัวมีความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 โดยศาลกำหนดวิธีการฟื้นฟู บำบัดรักษา คุ้มครองความปลอดภัยให้ผู้กระทำความผิดให้ผู้กระทำความผิดชดใช้เงินช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ ทำงานบริการสาธารณะ ละเว้นการกระทำอันเป็นเหตุให้เกิดการใช้ความรุนแรงในครอบครัว หรือทำทัณฑ์บนไว้

15. ผู้กระทำความผิดเป็นเด็กและเยาวชนที่ศาลสั่งให้ใช้มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญา

16. คดีตาม พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติที่มีมติว่าข้อกล่าวหาไม่มีมูลความผิด

จากการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังและการรับบุคคลต้องโทษเข้าทำงานของนายจ้าง เห็นว่าความร่วมมือของนายจ้างในการรับบุคคลที่เคยต้องโทษเข้าทำงานจะช่วยลดอัตราการกระทำผิดซ้ำ โดยอาศัยกลยุทธ์ด้านแรงจูงใจว่าจะต้องมีการให้กำลังใจและยกย่องผู้ต้องขังที่พ้นโทษที่ประกอบคุณงามความดีให้ปรากฏแก่สาธารณชน เพื่อให้เขารู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อสังคม สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีกฎหมายล้างประวัติผู้ต้องขังที่พ้นโทษ และไม่ได้กระทำความผิดอีกภายในระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นผู้บริสุทธิ์เสมือนหนึ่งว่าไม่เคยกระทำความผิดมาก่อน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ต้องขังที่พ้นโทษไม่คิดกลับไปกระทำความผิดซ้ำ ซึ่งการที่ผู้ต้องขังได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับจากสังคม การให้กำลังใจจากชุมชน การได้รับโอกาสจากนายจ้าง จะช่วยให้ผู้ต้องขังไม่หวนไปกระทำความผิดซ้ำอีก ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าว จำต้องได้รับความร่วมมือจากภาครัฐในการลดเงื่อนไขในการลบประวัติอาชญากรรม รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้กับนายจ้างในการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่มีต่อบุคคลที่มีประวัติต้องโทษเข้าทำงาน

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ และข้อมูลเชิงปริมาณพบว่า

1. เหตุที่นายจ้างไม่รับบุคคลที่เคยต้องโทษเข้าทำงาน เนื่องจากเป็นความเสี่ยงของนายจ้างในการรับบุคคลที่เคยต้องโทษเข้าทำงานในองค์กรและเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องปกป้ององค์กรให้ปลอดภัยและป้องกันความเสียหายจากการก่อเหตุของผู้เคยต้องโทษ ตลอดจนความน่าเชื่อถือขององค์กร ทำให้นายจ้างขาดแรงจูงใจในการจ้างงานบุคคลที่เคยต้องโทษดังกล่าว

2. เหตุที่บุคคลที่เคยต้องโทษกลับไปกระทำความผิดซ้ำ เกิดจากการบีบคั้นของสังคม ไม่ได้รับการยอมรับจากสังคมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การถูกปฏิเสธการจ้างงานจากนายจ้างเนื่องจากมีประวัติอาชญากรรม การไม่ได้รับการต้อนรับกลับสู่ชุมชนของผู้เคยต้องโทษ

3. ภาครัฐไม่เห็นความสำคัญของการเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการปฏิเสธการจ้างงานบุคคลที่เคยต้องโทษของนายจ้าง

ข้อเสนอแนะเพื่อป้องกันอาชญากรรม

1. จัดให้มีการคัดแยกผู้เคยต้องขังตามความร้ายแรงของข้อหาความผิด ความประพฤติระหว่างต้องขัง และแนวโน้มพฤติกรรมของผู้เคยต้องขัง เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจของนายจ้างในการพิจารณารับเข้า

ทำงานหรือจ้างงานต่อ โดยต้องมีการกำหนดเป็นคุณสมบัติและพฤติกรรมที่ชัดเจนเพื่อให้เป็นที่น่าเชื่อถือและเป็นที่วางใจของนายจ้างในการที่จะจ้างงานผู้มีประวัติกระทำผิด

2. ให้สิทธิประโยชน์บางประการกับนายจ้างที่มีความน่าสนใจและดึงดูดให้นายจ้างยอมรับลูกจ้างที่เคยต้องขังเข้าทำงาน เช่น สิทธิประโยชน์ทางภาษี

3. มีการติดตามความคืบหน้าของหน่วยงานของรัฐและมีช่องทางให้ผู้เคยต้องขังได้รายงานตัว

4. สร้างข้อกำหนดหรือเงื่อนไขการยื่นขอลบทะเบียนประวัติอาชญากรรมว่า หากผู้ต้องขังที่พ้นโทษและไม่ได้กระทำความผิดอีกภายในระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนด ให้สามารถยื่นขอล้างทะเบียนประวัติได้ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ต้องขังที่พ้นโทษไม่คิดกลับไปกระทำความผิดซ้ำ

บรรณานุกรม

1. นัทธี จิตสว่าง.อาชญาวิทยาและการบริหารงานยุติธรรม.สถิติการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังในประเทศไทย
2. อัครกร ไชยพงษ์ .การพัฒนากลยุทธ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังชายในเรือนจำ เขต 8.วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ Journal of Humanities and Social Sciences, Vol.4 (1)
3. เพลินใจ แต่เกษม.วารสารราชทัณฑ์.ปัจจัยที่ส่งผลในการกระทำผิดซ้ำ.ปีที่ 62 พ.ศ.2557 ฉบับที่ 1 หน้า 25
4. จงสวัสดิ์ พิสิฐพันธ์.การนำรูปแบบ กระบวนการ และแนวนโยบายในการลดทอนปัญหาอาชญากรรมมาใช้ในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาของประเทศไทย.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2558