



การคุ้มครองแรงงานของนักโทษจากการจ้างงาน กรณีศึกษาเปรียบเทียบ
กฎหมายต่างประเทศ



โดย
นักสนันท์ ไกรทิพย์บดี

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต
คณะนิติศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2566



**LABOUR PROTECTION OF PRISONERS FROM EMPLOYMENT
CASE STUDY COMPARISON TO FOREIGN LAW**

**BY
NAPUSANUN KRAITIPBODEE**

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF LAWS
FACULTY OF LAW**

**GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2023**

วิทยานิพนธ์เรื่อง

การคุ้มครองแรงงานของนักโทษจากการจ้างงาน กรณีศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ

โดย

นภัสนันท์ ไกรทิพย์บดี

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2566

ผศ.ดร.เกวลิณ ต่อปัญญาชาญ
ประธานกรรมการสอบ

ผศ. ดร.ธานี วรภัทร์
กรรมการ

ดร.กฤษฎา แสงเจริญทรัพย์
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ. ร.ต. หญิง ดร. วรณี สุขสาตร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

4 ตุลาคม 2566

Thesis entitled

LABOUR PROTECTION OF PRISONERS FROM EMPLOYMENT

CASE STUDY COMPARISON TO FOREIGN LAW

by

NAPUSANUN KRAITIPBODEE

was submitted in partial fulfillment of the requirements
for the degree of Master of Laws

Rangsit University
Academic Year 2023

Asst. Prof. Keovalin Torpanyacharn, LL.D
Examination Committee Chairperson

Asst. Prof. Thanee Vorapatr, LL.D
Member

Krisda Saengcharoensap, Ph.D.
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst.Prof.Plt.Off. Vanee Sooksatra, D.Eng.)

Dean of Graduate School

October 4, 2023

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาค้นคว้าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้เป็นอย่างดี โดยได้รับความอนุเคราะห์จาก อาจารย์ ดร.กฤษฎา แสงเจริญทรัพย์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่มีความเมตตากรุณา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ และคอย ให้คำปรึกษา ให้ข้อคิดเห็น ตรวจสอบและแนะนำแนวทางแก้ไขวิทยานิพนธ์นี้เป็นอย่างดี มาโดยตลอด ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.เกวณีน ต่อปัญญาชาญ ที่กรุณาให้เกียรติเป็นประธาน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ โดยมี ผศ. ดร.ธานี วรรณิทธิ์ ท่านอาจารย์มีความเมตตาให้คำปรึกษาแนะนำ แนวทาง และร่วมเป็นคณะกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ ให้คำปรึกษาแนะนำในทุก ๆ ด้าน รวมถึง เจ้าหน้าที่คณะนิติศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ช่วยอำนวยความสะดวกและประสานงานในการทำ วิทยานิพนธ์ให้ผู้วิจัยตลอดมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์เชษฐ คำวรรณ อาจารย์อนันต์ สันติภาพ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิตที่คอยให้ความรู้ เป็นสถานที่ศึกษาของประเทศไทยที่มีรูปแบบการเรียนการสอนใน สาขาอาชีพกฎหมาย

ท้ายนี้ผู้วิจัยขอโน้มรำลึกถึง พระศรีศาสดา พระพุทธรูปรางมารวิชัย ที่เป็นศูนย์รวมแห่งความ ศรัทธา และที่เคารพสักการะของคณะอาจารย์และนักศึกษาของมหาวิทยาลัยรังสิต อันเป็นที่พึงให้ผู้วิจัย มีสติปัญญาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบคุณ บิดา มารดา และ ครอบครัวที่เป็นกำลังใจในการศึกษา จัดทำวิทยานิพนธ์ และรวมถึงการดำรงชีวิต แต่หากมีข้อผิดพลาด หรือข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้

นภัสนันท์ ไกรทิพย์ดี

ผู้วิจัย

5906921 : นกัสนันท์ ไกรทิพย์ดี
ชื่อวิทยานิพนธ์ : การคุ้มครองแรงงานของนักโทษจากการจ้างงาน กรณีศึกษาเปรียบเทียบ
กฎหมายต่างประเทศ
หลักสูตร : นิติศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.กฤษฎา แสงเจริญทรัพย์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความหมาย ความเป็นมา แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานของนักโทษจากการจ้างงาน 2) ศึกษาวิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานของนักโทษจากการจ้างงานเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ 3) ศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคของการคุ้มครองแรงงานของนักโทษจากการจ้างงาน และ 4) เสนอแนะแนวทาง และมาตรการที่ความเหมาะสมในการคุ้มครองแรงงานของนักโทษจากการจ้างงาน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเอกสาร ซึ่งศึกษาแนวคิด ทฤษฎี กฎหมายต่างประเทศและกฎหมายไทย

จากผลการศึกษาพบว่า การให้นักโทษทำงานและการฝึกวิชาชีพ ส่วนใหญ่เป็นการใช้แรงงานนักโทษให้ทำงานในลักษณะงานที่ไม่เกิดความรู้ และนักโทษนั้นต้องทำงานตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่ โดยมีได้เกิดจากความสมัครใจเข้าร่วมทำงานของนักโทษเอง เพราะการกำหนดลักษณะงานที่ให้ผู้ต้องขังทำเป็นดุลพินิจของเจ้าพนักงานเรือนจำเท่านั้น นอกจากนี้ผู้ต้องขังไม่มีสิทธิได้ค่าจ้างจากการงานที่ได้ทำ ส่วนจะได้เงินหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับงานที่ได้ทำ ซึ่งในการคุ้มครองสิทธิผู้ต้องขังจะเห็นว่าแตกต่างกับการคุ้มครองสิทธิของถูกจ้างเป็นอย่างมาก ดังนั้นจึงเสนอให้มีการแก้ไขมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องจากที่กำหนดให้เจ้าพนักงานเรือนจำเท่านั้นเป็นผู้กำหนดลักษณะงาน เปลี่ยนเป็นผู้ต้องขังมีโอกาสดำเลือกงานตามความสนใจ ตามความถนัด ควรเพิ่มรูปแบบการทำงานภายนอกเรือนจำของนักโทษให้มีลักษณะเป็นการจ้างงานที่ใกล้เคียงกับการจ้างงานตามกฎหมายแรงงานมากที่สุด มีการกำหนดขั้นต่ำของค่าตอบแทนแรงงาน และผู้ต้องขังควรมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากการงานที่ได้ทำไป โดยให้ระบอบอัตราค่าจ้างตามความเหมาะสมของงาน

(วิทยานิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 107 หน้า)

คำสำคัญ: การคุ้มครองแรงงานของนักโทษ, การจ้างงาน

5906921 : Napusanun Kraitipbodee
 Thesis Title : Labour Protection of Prisoners from Employment Case Study Comparison to Foreign Law
 Program : Master of Laws
 Thesis Advisor : Krisda Saengcharoensap, Ph.D.

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the meaning, background, concept, and theory related to labour protection of prisoners from employment, 2) to analyze legal measures related to labour protection of prisoners from employment: a comparative of foreign laws, 3) to study and analyze the problems and obstacles to labour protection of prisoners from employment, and 4) to propose guidelines and appropriate measures for labour protection of prisoners from employment. This qualitative research is conducted through documentary research, which studies the concept, theory, foreign laws, and Thai laws.

According to the results, it was found that putting prisoners to work, and vocational training are important. Most of them use prison labour to work in a manner that does not produce professional knowledge. in which the prisoners must work according to the order of the officers; it was not caused by the voluntary participation of the prisoners themselves. because the job description for prisoners to do is at the discretion of the prison officers only. In addition, prisoners are not entitled to wages for the work they have done. Whether they will get paid or not depends on the work that has been done. The protection of prisoners' rights is very different from the protection of their employment rights. Therefore, the recommendations of this study propose to revise legal measures related which gives prisoners the opportunity to choose jobs according to their interests, aptitudes. There should be an enhancement of prisoner's work or employment outside the prison to be close to the employment under the labor law as much as possible. There should be a minimum wage requirement.

(Total 107 pages)

Keywords: Labour Protection of Prisoners, Employment

Student's Signature Thesis Advisor's Signature

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อ	ข
Abstract	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูป	ซ
บทที่ 1	บทนำ
1.1	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
1.2	วัตถุประสงค์ของการศึกษา
1.3	สมมติฐานของการศึกษา
1.4	ขอบเขตของการศึกษา
1.5	วิธีดำเนินการศึกษา
1.6	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
บทที่ 2	แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานของนักโทษที่ทำงานนอกเรือนจำ
2.1	แนวคิดและหลักทั่วไปเกี่ยวกับการใช้แรงงานของนักโทษ
2.1.1	ความหมายเกี่ยวกับนักโทษ
2.1.2	ความหมายเกี่ยวกับแรงงาน
2.1.3	ระบบการใช้แรงงานนักโทษ
2.1.4	ข้อคำนึงของการใช้แรงงานของนักโทษ
2.1.5	ค่าตอบแทนการทำงานของนักโทษ
2.2	แนวคิดและหลักทั่วไปเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานของนักโทษ

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.2.1 ความหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน	20
2.2.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน	22
2.3 แนวความคิดในการปฏิบัติต่อนักโทษตามหลักสิทธิมนุษยชน	25
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับที่ทำงานนอกเรือนจำ	28
2.4.1 การใช้แรงงานนักโทษภายนอกเรือนจำ	28
2.4.2 แนวทางการปฏิบัติในการทำงานของนักโทษภายนอกเรือนจำ	31
2.4.3 การฝึกวิชาชีพนอกเรือนจำและการจ้างงานผู้ต้องขัง	33
2.5 ประเทศไทย	41
2.5.1 ความเป็นมาของการให้นักโทษทำงาน	41
2.5.2 ลักษณะการทำงานของนักโทษในเรือนจำ	43
2.5.3 กฎหมายและกฎระเบียบการใช้แรงงานนักโทษ	51
บทที่ 3	
การทำงานของนักโทษที่ทำงานนอกเรือนจำของต่างประเทศ	65
3.1 สหรัฐอเมริกา	65
3.1.1 ความเป็นมาของการให้นักโทษทำงาน	65
3.1.2 การทำงานของนักโทษ	67
3.1.3 ค่าตอบแทนการทำงานของนักโทษ	69
3.2 สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี	72
3.2.1 การทำงานของนักโทษ	72
3.2.2 มาตรการที่เกี่ยวกับการออกนอกเรือนจำของนักโทษ	73
3.2.3 ค่าตอบแทนการทำงานของนักโทษ	75
3.3 สหพันธรัฐออสเตรเลีย	76
3.3.1 การทำงานของนักโทษ	77
3.3.2 มาตรการที่เกี่ยวกับการออกนอกเรือนจำของนักโทษ	80

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3.3 ค่าตอบแทนการทำงานของนักโทษ	82
บทที่ 4	
วิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานของนักโทษ ที่ทำงานนอกเรือนจำ	84
4.1 ปัญหาเกี่ยวกับการเลือกงาน และสิทธิหน้าที่ในการทำงานนอก เรือนจำ	85
4.2 ปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทนจากการทำงานของนักโทษ	86
4.3 ปัญหาเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายหรือบทบัญญัติเกี่ยวกับการ ทำงาน	93
4.4 เปรียบเทียบการคุ้มครองสิทธิผู้ต้องขังในการได้รับค่าจ้างจากการ ทำงาน	95
บทที่ 5	
บทสรุปและข้อเสนอแนะ	97
5.1 บทสรุป	97
5.2 ข้อเสนอแนะ	99
บรรณานุกรม	102
ประวัติผู้วิจัย	107

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	แสดงการเปรียบเทียบการคุ้มครองสิทธิผู้ต้องขังในการได้รับค่าจ้างจากการทำงาน	95



สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
2.1	ขั้นตอนการจ้างงานผู้ต้องขัง	39



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบงานราชทัณฑ์เป็นองค์กรสุดท้ายในกระบวนการยุติธรรม ดำเนินการแทนรัฐในการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาลตามวิถีทางแห่งความยุติธรรม ซึ่งมีภารกิจหลักสำคัญในการควบคุมดูแลพัฒนาพฤตินิสัยนักโทษเด็ดขาดที่ศาลพิพากษาถึงที่สุดให้ได้รับโทษจำคุก และควบคุมผู้ต้องหาหรือจำเลยที่อยู่ในระหว่างการพิจารณาคดี ผู้ต้องกักขังและผู้ต้องกักกัก โดยมุ่งเน้นการควบคุมและป้องกันมิให้ผู้ต้องขังหลบหนีออกไปสร้างความเดือดร้อนเสียหายให้กับสังคมและประชาชนผู้สุจริต ตลอดจนทั้งการพัฒนาจิตใจของผู้ต้องขังให้กลับเป็นคนดีหลังจากที่ได้รับการปล่อยตัวออกจากเรือนจำ¹ ซึ่งมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานนักโทษตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์ โดยรัฐธรรมนูญต่างประเทศ และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มีมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานนักโทษที่มีลักษณะเหมือนกัน เช่น หลักสิทธิมนุษยชน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (การใช้แรงงานนักโทษ เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะอาชีพ) และหลักการใช้แรงงานนักโทษโดยทั่วไป การใช้แรงงานนักโทษในลักษณะของการเกณฑ์แรงงาน หรือบังคับใช้แรงงานได้ ซึ่งเป็นบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญที่มีลักษณะเหมือนกันทุกประเทศ

¹ จาก วิฤตราชทัณฑ์ วิฤตกระบวนการยุติธรรมทางอาญา (น.13), โดย ชานี วรภัทร์, 2554, กรุงเทพฯ: วิญญูชน. ลิขสิทธิ์ 2554 โดย ชานี วรภัทร์.

² จาก การฝึกทักษะวิชาชีพและการจ้างงานผู้ต้องขัง (น. 24), โดย พงษ์ศักดิ์ ปัตถา, 2562, กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการผู้แทนราษฎร. ลิขสิทธิ์ 2562 โดย พงษ์ศักดิ์ ปัตถา.

ในอดีตการใช้แรงงานนักโทษ ถือเป็นโทษอย่างหนึ่ง³ ต่อมามีการปฏิรูปแรงงานให้เป็นประโยชน์แก่ราชการแผ่นดิน จึงมีการใช้แรงงานนักโทษเพื่อประโยชน์แก่ตัวนักโทษเองและเพื่อนำรายได้ส่งเข้ารัฐ การฝึกวิชาชีพในปัจจุบันจึงเป็นการฝึกวิชาชีพแบบกว้างๆ มิได้แยกว่าผู้กระทำผิดในคดีใดจะต้องฝึกวิชาชีพประเภทใด นอกจากนี้การฝึกวิชาชีพยังมีแนวคิดที่เน้นเพื่อให้นักโทษได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ไม่ให้นักโทษคิดหลบหนี โดยมีได้หวังให้ออกไปประกอบอาชีพ จากการมีแนวคิดเช่นนี้ทำให้ปัญหาในทางกฎหมายหลายประการได้แก่ การขัดต่อหลักสิทธิเสรีภาพด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยเป็นการยอมรับสิทธิไม่มีการแบ่งแยก แต่การฝึกวิชาชีพในปัจจุบันมิได้แยกว่าผู้กระทำผิดในคดีใดจะต้องฝึกวิชาชีพประเภทใด โดยมีได้ดูจากความต้องการของผู้ต้องขังอย่างแท้จริง พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 บังคับว่านักโทษจะต้องทำงาน ไม่มีสิทธิที่จะเลือกทำงานหรือไม่ รวมถึงไม่มีสิทธิที่จะเลือกประเภทของงานที่ต้องทำ ซึ่งการฝึกวิชาชีพให้กับนักโทษในปัจจุบันแบ่งเป็นการฝึกวิชาชีพตามความรู้ของนักโทษ การฝึกวิชาชีพเพื่อประกอบอาชีพ และการฝึกวิชาชีพแบบอุตสาหกรรม เมื่อผู้ต้องขังฝึกวิชาชีพแล้วจะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน และกันส่วนหนึ่งไว้ให้กับเรือนจำและทัณฑสถาน เพื่อเป็นทุนในการฝึกวิชาชีพต่อไป⁴ เรือนจำขนาดใหญ่ของไทยจะมีโรงงานฝึกวิชาชีพมากประเภท แต่เรือนจำทั่วไปมักจะเป็นโรงงานฝึกวิชาชีพประเภทช่างไม้ ช่างจักสาน การแกะสลัก เกษตรกรรม หรืองานหัตถกรรมอื่นๆ การจัดให้ผู้ต้องขังฝึกวิชาชีพนั้น จะต้องพิจารณาหลายปัจจัย เช่น พื้นฐานความรู้ความสามารถของนักโทษ ความพร้อมทั้งด้านสุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความถนัดคดีที่นักโทษ และโทษที่ต้องรับหนักเบาเพียงใด ตลอดจนความพร้อมของเรือนจำในเรื่องสถานที่ อุปกรณ์ และผู้ฝึกสอนในกรณีของการฝึกวิชาชีพ

การใช้แรงงานของ “นักโทษ” ทำงานนอกเรือนจำหรือที่เรียกว่า “ผู้ต้องขัง” ตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์ของไทยทำงานเพื่อประโยชน์ของรัฐเป็นส่วนหนึ่งของการลงโทษสำหรับผู้ต้องโทษจำคุกและถูกคุมขังอยู่ในเรือนจำหรือทัณฑสถานภายใต้การควบคุมดูแลของกรมราชทัณฑ์ตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์ ไม่ว่าจะเป็นการใช้แรงงานนักโทษทำงานให้แก่หน่วยงานต่างๆ ของรัฐหรือเอกชนก็ตาม ในการมอบหมายให้นักโทษทำงานนั้น นักโทษไม่สามารถอ้างสิทธิใดๆ ได้อย่างคนงานแรงงานทั่วไป

³ จาก สารานุกรมราชทัณฑ์นานาชาติ (น. 33), โดย กรมราชทัณฑ์, 2552, นนทบุรี: กรมราชทัณฑ์. ลิขสิทธิ์ 2552 โดย กรมราชทัณฑ์.

⁴ จาก คู่มือการปฏิบัติงานด้านการพัฒนา พุทธินิสัยของผู้ขัง (น. 5), โดย กรมราชทัณฑ์, 2560, กรุงเทพฯ: กรมราชทัณฑ์. ลิขสิทธิ์ 2560 โดย กรมราชทัณฑ์.

โดยทั่วไปเรือนจำและทัณฑสถานจะให้นักโทษทำงานที่เกี่ยวกับการดูแลสุขลักษณะของตนเองและกิจการภายในเรือนจำ ได้แก่ การทำความสะอาด การซักฟอกเสื้อผ้า การหุงต้มอาหาร ซ่อมแซม เรือนจำ และแรงงานของนักโทษยังถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์และรายได้ของเรือนจำและทัณฑสถานด้วย⁵

กฎหมายแรงงานผู้ต้องขังสมัยใหม่ หรือสมัยทฤษฎีผสมมีลักษณะเป็นการใช้แรงงานผู้ต้องขังตามทฤษฎีการลงโทษแบบผสมระหว่างทฤษฎีการลงโทษ 4 ทฤษฎี คือทฤษฎีแก้แค้นทดแทน ทฤษฎีอรรถประโยชน์ ทฤษฎีการแก้ไขฟื้นฟูและทฤษฎีปกป้องคุ้มครองสังคม เป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นโดยนำแนวคิดทฤษฎีการลงโทษ มาใช้เป็นหลักในการจัดทำกฎหมายแรงงานผู้ต้องขัง โดยเน้นหนักที่การแก้ไขฟื้นฟูตามทฤษฎีการแก้ไขฟื้นฟู⁶ ในปัจจุบันหลายประเทศยังคงมีการใช้แรงงานผู้ต้องขังตามรูปแบบของทฤษฎีการลงโทษแบบผสม โดยเน้นแนวคิดในการแก้ไขฟื้นฟูดังกล่าว ต่างประสบปัญหาที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ ปัญหาต้องใช้งบประมาณในการเลี้ยงดูและแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังซึ่งมาจากภาษีอากรของประชาชนจำนวนมาก แต่ยังไม่สามารถแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังให้เป็นบุคคลที่เคารพกฎหมายและช่วยเหลือตนเองได้ภายหลังพ้นโทษ ปัญหาการกระทำความผิดซ้ำ หรือปัญหาสังคมไม่ปลอดภัยจากอาชญากรรม⁷ เมื่อเปรียบเทียบกับเรือนจำต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และสหพันธรัฐออสเตรเลีย มีการพัฒนามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานนักโทษภายใต้แนวคิดทฤษฎีซ่อมแซมชดใช้ในเรือนจำ ด้วยวิธีการให้นักโทษทำงาน โดยมีค่าจ้างและนำค่าจ้างที่ได้รับมาเป็นค่าใช้จ่ายในการคุมขัง รวม ตลอดจนค่าเก็บไว้เป็นทุนไว้ประกอบอาชีพภายหลังพ้นโทษ เป็นการดำเนินงานภายใต้มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานผู้ต้องขังในลักษณะของทฤษฎีการลงโทษแบบผสม 5 ทฤษฎี เป็นแนวคิดรองรับ โดยเน้นการแก้ไขฟื้นฟูด้วยการซ่อมแซมชดใช้ตามทฤษฎีซ่อมแซมชดใช้ ทำให้สามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายของเรือนจำ และช่วยลดการกระทำความผิดซ้ำได้⁸

⁵ จาก “ข่าวราชทัณฑ์ 360 องศา Australia.” โดย ภัทริยา โชติภัทรสุมล, 2553, *วารสารราชทัณฑ์*, 58(1), 17-100. ลิขสิทธิ์ 2553 โดย ภัทริยา โชติภัทรสุมล.

⁶ จาก *ทฤษฎีการลงโทษและทฤษฎีวิธีการเพื่อความปลอดภัย* (น. 21), โดย สุพจน์ สุโรจน์ และลาวัลย์ หอนพรัตน์, 2557, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ลิขสิทธิ์ 2557 โดย สุพจน์ สุโรจน์ และลาวัลย์ หอนพรัตน์.

⁷ From *Philosophy of Punishment in Criminology: A Historical Review*. by K. Nurjahan, 2013, Copyright 2013 by K. Nurjahan. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/330113779_Philosophy.

⁸ จาก “มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานผู้ต้องขังตามกฎหมายว่า ด้วยราชทัณฑ์.” โดย วินัย เจริญเฉลิมศักดิ์, 2563, *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 7(11), 281-297. ลิขสิทธิ์ 2563 โดย วินัย เจริญเฉลิมศักดิ์.

จะเห็นได้ว่าประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อพิจารณาถึงกฎหมายรัฐธรรมนูญในเรื่องเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของนักโทษ พบว่า มีบทบัญญัติว่าด้วยสิทธิและเสรีภาพของชาวอเมริกันที่ "ได้รับการรับรองไว้ในรัฐธรรมนูญแล้วนั้น เราจะพบว่ามีการกำหนดสิทธิและเสรีภาพไว้ข้างครอบคลุมเกือบทุกด้าน"⁹ ส่วนประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี จากรัฐธรรมนูญสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ค.ศ. 1949 (พ.ศ. 2492) สามารถสรุปหลักการสำคัญ ได้แก่ 1) หลักสิทธิมนุษยชน สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค หลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หลักการทรมาน (มาตรา 1, 2, 3, และ 19) 2) การใช้แรงงาน ผู้ต้องขังเพื่อวัตถุประสงค์ในการลงโทษ ซึ่งเป็นข้อยกเว้นที่เรือนจำสามารถแรงงานการเกณฑ์แรงงาน หรือบังคับใช้แรงงานผู้ต้องขังได้¹⁰ และสหพันธ์รัฐออสเตรเลีย มีรัฐธรรมนูญแห่งประเทศออสเตรเลีย ซึ่งได้นำมาใช้ในการปกครองประเทศสหพันธรัฐ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1901 ได้กำหนดการลงโทษให้เหมาะสมแก่ผู้กระทำความผิด ซึ่งการควบคุมแรงงานนักโทษได้ตามบทบัญญัติของกฎหมาย เพื่อเป็นไปตามทฤษฎีกำหนดโทษเหมาะสมแก่ตัวผู้กระทำความผิดกับนโยบายทางวิชาอาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา มาประยุกต์ประยุกต์ผสมผสานกันเพื่อให้แก่ผู้กระทำความผิดประกอบใช้ชีวิตทัศนเชิงกลยุทธ์สำหรับเรือนจำ โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญของแผนและนักโทษเป็นสำคัญ¹¹

ทั้งนี้ตามหลักสิทธิมนุษยชนของผู้ต้องขังและตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยนั้น ผู้ต้องขังเป็นปัจเจกชนซึ่งต้องได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคคลทุกคนในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน การที่ผู้ต้องขังต้องถูกแยกตัวออกไปจากสังคมก็เพียงเพื่อกำจัดสิทธิเสรีภาพในการเคลื่อนไหวร่างกาย ด้วยเหตุผลบางประการอันเนื่องมาจากการกระทำผิด แต่ย่อมไม่สูญเสียไปซึ่งสิทธิในความเป็นมนุษย์และชอบที่จะได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไปในสังคม ดังนั้นการให้นักโทษทำงานในลักษณะที่เป็นอยู่ในเรือนจำในปัจจุบัน ผู้วิจัยเห็นว่าการทำงานของผู้ต้องขังของไทยยังไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการบังคับโทษทางอาญาและยัง ไม่มีความสอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับการปฏิบัติ

⁹ จาก สารานุกรมการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหญิงนานาชาติ (น. 501-502), โดย สุพจน์ สุโรจน์ และลาวัลย์ หอนพรัตน์, 2557, กรุงเทพฯ: กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม. ลิขสิทธิ์ 2557 โดย สุพจน์ สุโรจน์ และลาวัลย์ หอนพรัตน์.

¹⁰ จาก แรงงานคุกและเวลาว่างจากการทำงานของนักโทษในเยอรมัน, โดย วินัย เจริญเฉลิมศักดิ์, 2563, ลิขสิทธิ์ 2563 โดย วินัย เจริญเฉลิมศักดิ์. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/605101>

¹¹ จาก การบังคับโทษจำคุกศึกษาการใช้แรงงานนักโทษในเรือนจำเกษตรกรรม (วิทยานิพนธ์), โดย กานต์พิชชา เลิศเรืองฤทธิ์, 2558, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. ลิขสิทธิ์ 2558 โดย กานต์พิชชา เลิศเรืองฤทธิ์.

ต่อนักโทษ อีกทั้งนักโทษเองก็ไม่มีสิทธิ์เรียกร้องใดๆ ให้ได้รับความเป็นธรรมเนื่องจากการทำงานของนักโทษกรณีดังกล่าวไม่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานแต่เป็นเพียงการทำงานที่เกิดจากการบังคับใช้ตามนโยบายของรัฐไม่ใช่เกิดจากสัญญาจ้างแรงงาน¹² และการให้นักโทษทำงานและการฝึกวิชาชีพ ส่วนใหญ่เป็นการใช้แรงงานนักโทษให้ทำงานในลักษณะงานที่ไม่เกิดความรู้และทักษะในการประกอบวิชาชีพต่อตัวผู้ต้องขังเท่าที่ควร และในการทำงานภายนอกเรือนจำของนักโทษถูกกำหนดให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 49 ว่านักโทษนั้นต้องทำงานตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่ โดยมีได้เกิดจากความสมัครใจเข้าร่วมทำงานของนักโทษเอง เจ้าหน้าที่อาจใช้อำนาจสั่งการได้โดยนักโทษอาจไม่สมัครใจทำงานนั้นก็ไม่ได้ รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวกับการทำงานของผู้ต้องขังได้มีการใช้บังคับมาเป็นเวลานานโดยมิได้มีการปรับปรุงแก้ไขให้เข้ากับสังคมปัจจุบัน ดังนั้นเพื่อให้ผู้ต้องขังสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการทำงานและฝึกวิชาชีพในระหว่างถูกคุมขังไปประกอบอาชีพภายหลังพ้นโทษได้ จึงจำเป็นต้องมีเรือนจำไว้สำหรับฝึกอาชีพโดยเฉพาะ และต้องดำเนินการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายในเรื่องการทำงานของนักโทษให้สอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อนักโทษ รวมทั้งให้ทัดเทียมกับนานาชาติอารยประเทศ

การคุ้มครองแรงงานนั้นจึงมุ่งคุ้มครองประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างให้เกิดความเป็นธรรมไม่เกิดการเอารัดเอาเปรียบกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงคุ้มครองลูกจ้างที่ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจเมื่อเทียบกับนายจ้างที่มีอำนาจเหนือกว่า การตอบแทนการทำงานของคนใช้แรงงานไม่ว่าค่าตอบแทนนั้นจะมีชื่อเรียกว่าอะไรก็ตาม ย่อมมีความสำคัญต่อนักโทษแม้การทำงานจะอยู่ภายใต้เงื่อนไขการจำกัดสิทธิการทำงาน ขาดอิสรภาพและทำตามคำสั่งของเจ้าพนักงานก็ตาม แต่ทว่าหลักกฎหมายในส่วนของการทำงานและค่าตอบแทนการทำงานของนักโทษของไทยนั้นไม่สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และลักษณะการทำงานของนักโทษในปัจจุบัน การแบ่งส่วนกำไรเพื่อตอบแทนการทำงานน้อยเกินไป ซึ่งไม่เหมาะสมและเป็นธรรม อีกทั้งนักโทษยังต้องทำงานรับจ้างให้แก่บุคคลภายนอกเรือนจำในเชิงธุรกิจ เพราะภาครัฐและกรมราชทัณฑ์ส่งเสริมให้มีการใช้แรงงานนักโทษทำงานรับจ้างให้แก่หน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน รวมไปถึงผู้ประกอบการค้า มีการจัดตั้งโรงงานขึ้นภายในเรือนจำเพื่อรองรับการผลิตเชิงอุตสาหกรรม โดยมีแรงงานของนักโทษเป็นกำลังการผลิต แรงงานนักโทษทำงานต่างๆ นั้น รัฐไม่ถือว่าเป็นการจ้างแรงงานทั่วไปจึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง

¹² คำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานที่ 2241/2525

ให้แก่ักโทษอย่างแรงงานทั่วไปตามหลักกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์การใช้แรงงานักโทษส่วนหนึ่งเป็นประโยชน์ต่อรัฐและสังคมส่วนรวมอย่างมาก ทำให้แรงงานักโทษที่อยู่ภายในเรือนจำไม่สูญเปล่าแต่เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก¹³

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการคุ้มครองแรงงานของักโทษจากการจ้างงาน กรณีศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรค และมาตรการทางกฎหมายของการคุ้มครองแรงงานของักโทษ เพื่อหาแนวทาง และมาตรการที่ความเหมาะสมในการคุ้มครองแรงงานของักโทษที่ทำงานนอกเรือนจำ อันจะยังเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม และยังเป็นประโยชน์ต่อวงการวิชาการในการเชื่อมต่อกฎหมายการคุ้มครองแรงงานกับกฎหมายด้านกระบวนการยุติธรรมทางอาญาอีกด้วย

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาความหมาย ความเป็นมา แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานของักโทษจากการจ้างงาน

1.2.2 เพื่อศึกษาวิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานของักโทษจากการจ้างงาน กรณีศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ

1.2.3 เพื่อศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคของการคุ้มครองแรงงานของักโทษจากการจ้างงาน

1.2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทาง และมาตรการที่ความเหมาะสมในการคุ้มครองแรงงานของักโทษจากการจ้างงาน

¹³ จาก รายงานผลการศึกษาแนวโน้มความต้องการแรงงานในช่วงปี 2553 – 2557 (น. 6 – 5), โดย กระทรวงแรงงาน กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน, 2552, ลิขสิทธิ์ 2552 โดย กระทรวงแรงงาน กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน. สืบค้นจาก <http://nlrc.mol.go.th/research/MBQJOD2/13MBQJOD2.pdf>

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

การให้นักโทษทำงานและการฝึกวิชาชีพ ส่วนใหญ่เป็นการใช้แรงงานนักโทษให้ทำงานในลักษณะงานที่ไม่เกิดความรู้และทักษะในการประกอบวิชาชีพต่อตัวผู้ต้องขังเท่าที่ควร และในการทำงานภายนอกเรือนจำของนักโทษถูกกำหนดให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 49 ว่านักโทษนั้นต้องทำงานตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่ โดยมีได้เกิดจากความสมัครใจเข้าร่วมทำงานของนักโทษเอง เจ้าหน้าที่อาจใช้อำนาจสั่งการได้โดยนักโทษอาจไม่สมัครใจทำงานนั้นก็ไม่ได้ รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวกับการทำงานของผู้ต้องขังได้มีการใช้บังคับมาเป็นเวลานาน โดยมีได้มีการปรับปรุงแก้ไขให้เข้ากับสังคมปัจจุบัน ดังนั้นเพื่อให้ผู้ต้องขังสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการทำงานและฝึกวิชาชีพในระหว่างถูกคุมขังไปประกอบอาชีพภายหลังพ้นโทษได้ จึงจำเป็นต้องมีเรือนจำไว้สำหรับฝึกอาชีพโดยเฉพาะ และต้องดำเนินการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายในเรื่องการทำงานของนักโทษให้สอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อนักโทษ รวมทั้งให้ทัดเทียมกับนานาชาติอารยประเทศ

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายการใช้แรงงานผู้ต้องขังและกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์ โดยศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎี หนังสือ ตำรา งานวิจัย บทความในวารสาร กฎหมายของต่างประเทศและประเทศไทย ประกอบด้วย การคุ้มครองแรงงานนักโทษที่ทำงานนอกเรือนจำ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานผู้ต้องขังตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานผู้ต้องขัง การคุ้มครองแรงงานของนักโทษที่ทำงานนอกเรือนจำ รัฐธรรมนูญของต่างประเทศ กฎกติการะหว่างประเทศ มาตรการทางกฎหมายว่าด้วยแรงงานผู้ต้องขังในส่วนของต่างประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และสหพันธรัฐออสเตรเลีย

1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยค้นคว้าข้อมูลจากบทบัญญัติของกฎหมายในประเทศและต่างประเทศ เอกสารที่เกี่ยวข้อง บทความ และตัวบทกฎหมายทั้งที่เป็นภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ เพื่อนำมา วิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคของการคุ้มครองแรงงานของนักโทษที่ทำงานนอกเรือนจำ วิเคราะห์ มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานของนักโทษจากการจ้างงาน กรณีศึกษาเปรียบเทียบ กฎหมายต่างประเทศ และเพื่อเสนอแนะแนวทางและมาตรการที่ความเหมาะสมในการคุ้มครองแรงงาน ของนักโทษที่ทำงานนอกเรือนจำ

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.6.1 ทำให้ทราบถึงความหมาย ความเป็นมา แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครอง แรงงานของนักโทษจากการจ้างงาน กรณีศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ
- 1.6.2 ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของการคุ้มครองแรงงานของนักโทษจากการจ้างงาน
- 1.6.3 ทำให้ทราบถึงมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานของนักโทษจากการ จ้างงาน กรณีศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ
- 1.6.4 ทำให้ทราบถึงแนวทาง และมาตรการที่ความเหมาะสมในการคุ้มครองแรงงานของ นักโทษจากการจ้างงาน

บทที่ 2

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ การคุ้มครองแรงงานของนักโทษจากการจ้างงาน

การศึกษาการคุ้มครองแรงงานของนักโทษจากการจ้างงาน กรณีศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความหมาย ความเป็นมา แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานของนักโทษจากการจ้างงาน เพื่อศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคของการคุ้มครองแรงงานของนักโทษจากการจ้างงาน เพื่อศึกษาวิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานของนักโทษจากการจ้างงาน กรณีศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ และเพื่อเสนอแนะแนวทาง และมาตรการที่ความเหมาะสมในการคุ้มครองแรงงานของนักโทษจากการจ้างงาน ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

- 2.1 แนวคิดและหลักทั่วไปเกี่ยวกับการใช้แรงงานของนักโทษ
- 2.2 แนวคิดและหลักทั่วไปเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานของนักโทษ
- 2.3 แนวความคิดในการปฏิบัติต่อนักโทษตามหลักสิทธิมนุษยชน
- 2.4 หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของนักโทษในประเทศไทย
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับที่ทำงานนอกเรือนจำ

2.1 แนวคิดและหลักทั่วไปเกี่ยวกับการใช้แรงงานของนักโทษ

2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับนักโทษ

นักโทษ หมายถึง ผู้ต้องขังที่อยู่ภายในทัณฑสถาน หรือคำทั่วไปที่ใช้เรียกผู้กระทำความผิดทางกฎหมายอาญาและศาลได้มีคำพิพากษาลงโทษจำคุกบุคคลคนนั้น นักโทษจึงเป็นบุคคลที่ต้องถูกบังคับโทษจำคุก ซึ่งเป็นการลงโทษที่มีการกำหนดโทษผู้กระทำความผิดให้ต้องโทษจำคุกในเรือนจำ โดยกฎหมายว่าด้วยการบังคับจำคุกหรือกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์ของไทย คือ พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 และกฎหมายลำดับรอง ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจพระราชบัญญัติดังกล่าว ดังนั้น การกล่าวถึง

นักโทษในที่นี้จึงเป็นการกล่าวถึง “ผู้ต้องขัง” ตามคำจำกัดความตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 โดยการเปลี่ยนชื่อคำเรียกของนักโทษจากเดิมที่เรียกว่า “นักโทษ” (Prisoner) แต่ต่อมาถูกเปลี่ยนเป็น “ผู้ต้องขัง” (Inmate) นั้น เนื่องจากการเปลี่ยนแนวคิดเรื่องการลงโทษที่มีการเปลี่ยนจากการลงโทษเพื่อลงโทษมาเป็นเพื่อแก้ไขฟื้นฟู

คำว่า “นักโทษ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง บุคคลซึ่งถูกลงโทษจำคุก และสำหรับคำว่า “นักโทษ” จะตรงกับศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “Prisoner” ซึ่งตามพจนานุกรมกฎหมายแบล็ค (Black’s Law Dictionary) ได้ให้ความหมายคำว่า “Prisoner” ไว้ว่า 1) บุคคลที่ใช้เวลาอยู่ในเรือนจำ 2) บุคคลซึ่งถูกจับกุมโดยเจ้าพนักงานตามกฎหมาย และต้องขังไม่ว่าบุคคลนั้นจะอยู่ในเรือนจำหรือไม่ก็ตาม

สำหรับกฎหมายไทยมีคำที่ใช้เรียกผู้กระทำความผิดที่ต้องรับโทษหลายคำ ได้แก่ คำว่า ผู้ต้องโทษ ซึ่งเป็นคำที่กฎหมายมิได้ให้คำจำกัดความไว้โดยเฉพาะ แต่เป็นคำที่ใช้เรียกบุคคลที่กระทำความผิดอาญาและศาลมีคำพิพากษาให้รับโทษทางอาญาอย่างใดอย่างหนึ่งของโทษที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายอาญามาตรา 18 เช่น ผู้ต้องโทษประหารชีวิต ผู้ต้องโทษจำคุก ผู้ต้องโทษกักขัง หรือผู้ต้องโทษปรับ นอกจากนั้นในประมวลกฎหมายอาญายังใช้คำว่า ผู้ถูกคุมขัง ซึ่งหมายรวมถึงบุคคลที่ถูกคุมตัว ควบคุมตัวขัง กักขัง หรือถูกจำคุก¹⁴

2.1.2 ความหมายเกี่ยวกับแรงงาน

แรงงาน (Labour) ในแนวคิดของวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงาน คำว่า แรงงาน เป็นคำรวมหมายถึง ความพยายามของมนุษย์หรือการออกแรงในการผลิตและจำหน่ายสินค้าและบริการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและผู้ที่ดำเนินการจะได้รับค่าตอบแทน จากแนวคิดดังกล่าวก็จะเห็นได้ว่าแรงงานมีส่วนประกอบ 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการกระทำของมนุษย์ และส่วนที่ 2 จากผลของการกระทำก่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจในรูปของค่าตอบแทนหรือรายได้ ดังนั้น การที่มนุษย์ออกแรงหรือกระทำการเพื่อตัวเองและไม่ก่อให้เกิดประโยชน์เป็นเงินเป็นทองจึงไม่อยู่ในความหมายของ “แรงงาน”

¹⁴ จาก สิทธิของผู้ต้องขังในเอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายเกี่ยวกับงานราชทัณฑ์ หน่วยที่ 9 – 15 (น. 61), โดย กุมพล พลวัน และรัชนิกร โขติชัยสถิต, 2548, นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ลิขสิทธิ์ 2548 โดย กุมพล พลวัน และรัชนิกร โขติชัยสถิต.

โดยที่กระบวนการผลิตมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ฉะนั้น คำว่า การออกแรงไม่ได้หมายความว่าเพียง “การออกแรงกาย” การใช้ “สมอง” และ “สติปัญญา” ก็อยู่ในความหมายของ “แรงงาน” ยิ่งกว่านั้น แม้การทำงานในโรงงาน คนงานมีหน้าที่แต่เพียงกดปุ่มให้เครื่องจักรทำงานเท่านั้น ไม่ได้ใช้การออกแรงงานอย่างสมัยก่อน

ในทางสังคมศาสตร์ “แรงงาน” หมายถึง แรงกายและแรงความคิดของมนุษย์ที่ใช้ในการประกอบกิจกรรมต่างๆ ที่เรียกว่า “งาน” เพื่อการดำรงอยู่ของชีวิตมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นงานที่ง่ายหรืองานที่สลับซับซ้อนเพียงใดก็ตาม ถือว่าเป็นความหมายตามตัวอักษร และความหมายมีนัยทางสังคมของ “แรงงาน” อาจหมายถึง งานหนักหรืองานที่ต้องใช้แรงกายที่ผู้ทำจะต้องใช้แรงกาย ผู้ที่ทำงานประเภทนี้จึงถูกเรียกว่า กรรมกร คือ ผู้ใช้แรงกายทำงานหนัก ตามความหมายมีนัยทางสังคมอาจเกินความเลยไปถึงชนชั้นหนึ่งในสังคมที่มีความเป็นอยู่โดยใช้แรงกายเข้าแลก ทำงานหนัก สกปรก และมีรายได้ต่ำ เป็นชนชั้นที่ขาดโอกาสและเสียเปรียบในสังคม¹⁵

ตามพจนานุกรมของราชบัณฑิตยสถานนิยามคำว่า แรงงาน ไว้ว่า “แรงงาน น. ประชากรในวัยทำงาน ไม่รวมถึงคนพิการ คนวิกลจริต นักเรียน นักศึกษา แม่บ้าน นักบวช ทหาร ผู้ต้องขังและผู้ประกอบกิจการเพื่อหากำไร ความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ กิจการที่คนงานทำในการผลิตเศรษฐกิจ ผู้ใช้แรงงาน” ตามคำนิยามของราชบัณฑิตยสถานครอบคลุมความหมายของเศรษฐศาสตร์แรงงาน โดยรวมบุคคลที่กำลังทำงานและหางานทำแต่ไม่รวมผู้ที่อยู่ในสภาพที่ทำงานไม่ได้ เพราะร่างกายและจิตใจไม่สมประกอบหรือผู้อยู่ในสถาบันการศึกษาและอื่นๆ เช่น ผู้ต้องขัง อย่างไรก็ตาม หากนับรวมแม่บ้านและผู้อยู่ในสถาบันการศึกษา เข้าด้วยจะเรียกว่า “กำลังคน” (Man Power) หมายถึง ผู้ที่กำลังทำงาน กำลังหางานทำ และบุคคลที่ ยังไม่ได้ทำงาน แต่บางเวลาบางครั้งจะออกหางาน เช่น แม่บ้าน นักเรียน ออกหางานทำเพื่อหารายได้เพิ่มเติม ตามคำนิยามของราชบัณฑิตยสถานดังกล่าว ตรงกับคำว่า “กำลังแรงงาน” (Labour Force) ซึ่งใช้ในการทำสำมะโนประชากรหรือการสำรวจแรงงาน “กำลังแรงงาน” โดยปรกติขึ้นอยู่กับการนิยามของสำนักสถิติแห่งชาติซึ่งใช้แบบเดียวกับราชบัณฑิตยสถาน เพียงแต่คำว่า ผู้หางานให้หมายเฉพาะผู้ที่ออกหางานทำเท่านั้น ไม่รวมผู้ที่อยู่บ้านและคอยงาน

¹⁵ จาก เศรษฐศาสตร์แรงงาน (น. 1), โดย แมน สารรัตน์, 2527, กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์. ลิขสิทธิ์ 2527 โดย แมน สารรัตน์.

2.1.3 ระบบการใช้แรงงานนักโทษ

การใช้แรงงานนักโทษ สามารถจำแนกเป็นระบบใหญ่ๆ ดังต่อไปนี้¹⁶

(1) ระบบสัญญาจ้าง (The Contract System) คือ วิธีการที่เรือนจำรับจ้างเอกชนให้นักโทษทำงานให้แก่เอกชน โดยฝ่ายนายจ้างจะต้องจ่ายค่าแรงงานให้ตามอัตราที่กำหนด มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างเหมาแรงงาน ในการใช้แรงงานระบบนี้ เรือนจำจะนำนักโทษออกไปทำงานนอกเรือนจำ ณ สถานที่ของนายจ้างเอกชนจะเป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และแนะนำวิธีการทำงานให้แก่นักโทษ โดยเจ้าหน้าที่ของเรือนจำเพียงแต่ทำการควบคุมมิให้นักโทษหลบหนีเท่านั้น การใช้แรงงานในระบบนี้ได้ถือปฏิบัติกันอย่างกว้างขวางในระหว่างปี ค.ศ. 1790 - 1865 แต่ระบบนี้ได้ถูกยกเลิกแล้ว เนื่องจากเอกชนผู้ทำสัญญาจ้างเหมาแรงงานเอารัดเอาเปรียบและแสวงหาผลประโยชน์ จากการใช้แรงงานนักโทษมากเกินไป ระบบนี้จึงได้รับการดำน้อย่างมากเพราะเป็นการหารายได้ให้แก่เรือนจำมากกว่าการคำนึงถึงในด้านการอบรมฟื้นฟูจิตใจนักโทษ เนื่องจากว่าผู้จ้างจำเป็นต้องใช้แรงงานนักโทษอย่างเต็มที่เพื่อที่จะให้ได้ผลผลิตมากที่สุด โดยผลผลิตที่ได้นั้นเป็นของตนเองทั้งหมด และเพื่อให้คุ้มกับค่าจ้างที่เสียให้แก่อำนาจรัฐ¹⁷

(2) ระบบรับจ้างทำงานเป็นรายชิ้น (The Piece – Price System) คือ วิธีการให้นักโทษทำงานเป็นรายชิ้น โดยฝ่ายผู้ว่าจ้างได้จัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการผลิตให้แก่เรือนจำ ระบบนี้ต่างจากระบบแรกในลักษณะที่ว่าเป็นการใช้แรงงานนักโทษภายในเรือนจำ และกำหนดให้เจ้าหน้าที่เรือนจำเป็นผู้ทำการอบรมฝึกวิชาชีพและการใช้แรงงานนักโทษผลิตสิ่งของที่รับจ้างนั้น เมื่อผลิตเสร็จแล้วจึงส่งมอบให้ผู้ว่าจ้างในอัตราค่าจ้างเป็นรายชิ้นตามที่ได้ทำสัญญาตกลงไว้¹⁸

¹⁶ จาก *หลักทัณฑ์วิทยา* (น. 483 – 495), โดย ประเสริฐ เมฆมนณี, 2523, กรุงเทพฯ: บริษัท บพิธการพิมพ์ จำกัด. ลิขสิทธิ์ 2523 โดย ประเสริฐ เมฆมนณี.

¹⁷ จาก *ในโครงการอาชีวศึกษาและงานยุติธรรม คณะสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอาชีวศึกษาและงานยุติธรรม* (น. 272), โดย โสภา ชูพิกุลชัยและคณะ, 2525, นครปฐม: คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. ลิขสิทธิ์ 2525 โดย โสภา ชูพิกุลชัย และคณะ.

¹⁸ จาก *อาชีวศึกษาและทัณฑ์วิทยา* (น. 281 – 283), โดย ชาย เสวิกุล, 2517, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ลิขสิทธิ์ 2517 โดย ชาย เสวิกุล.

(3) ระบบเช่าแรงงาน (The Lease System) คือ ระบบที่รัฐให้เอกชนผู้เป็นนายจ้างเช่าตัวนักโทษออกทำงานภายนอกเรือนจำ โดยผู้เช่าจ่ายค่าเช่านักโทษทำงานเป็นรายบุคคล รวมทั้งเอกชนเป็นผู้จัดหาวัสดุในการผลิต จัดการควบคุมกำหนดระเบียบวินัยและการทำงานของนักโทษ ตลอดจนจัดหาอาหารเลี้ยงนักโทษที่อยู่ในระหว่างทำงานรับจ้าง รวมถึงควบคุมนักโทษมิให้หลบหนี นายจ้างมีอำนาจที่จะลงโทษเมื่อนักโทษกระทำผิดหรือเกียจคร้าน การใช้แรงงานนักโทษระบบนี้เป็นระบบที่เลวร้ายที่สุดเปรียบเสมือนการขายคนไปเป็นทาสชั่วคราว นักโทษย่อมไม่ได้สวัสดิการเท่าที่ควร¹⁹

(4) ระบบใช้แรงงานนักโทษผลิตผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์หรือระบบรายได้เข้ารัฐ (The Public or State Account System) คือ การใช้แรงงานนักโทษภายใต้การควบคุมดูแลรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่เรือนจำ โดยเฉพาะเอกชน ไม่มีส่วนควบคุมการผลิตสินค้า วิวัฒนาการของการใช้แรงงานระบบนี้กำเนิดจากการราชทัณฑ์แห่งประเทศสหรัฐอเมริกา หลังการใช้แรงงานนักโทษระบบนี้เป็นการมอบหมายให้เรือนจำจัดหาวัสดุอุปกรณ์การผลิต กำหนดรูปแบบการผลิตและนำสินค้าที่ผลิตออกจำหน่ายในท้องตลาดเพื่อหารายได้ และฝึกวิชาชีพนักโทษในเรือนจำและทัณฑสถาน โดยเรือนจำได้แบ่งเงินรางวัลปันผลให้แก่ักโทษใช้แรงงานผลิตสินค้านั้นๆ ตามคุณค่าแห่งการทำงาน จึงนับว่าเป็นระบบการฝึกอาชีพและใช้แรงงานนักโทษที่สอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังกับข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์การสหประชาชาติ ข้อ 72(2) และข้อ 73(1) การใช้แรงงานนักโทษระบบนี้จึงเป็นระบบที่ใช้อย่างแพร่หลาย อย่างไรก็ตามระบบนี้ได้รับการต่อต้านจากผู้ผลิตภายนอกเรือนจำ ถูกกล่าวหาว่ารัฐใช้เงินภาษีอากรของประชาชนไปลงทุนผลิตสินค้าแข่งกับเอกชน และรัฐยังได้เปรียบในเรื่องการจ่ายค่าแรงให้แก่ักโทษอีกด้วย²⁰

(5) ระบบการใช้แรงงานนักโทษแบบรัฐถือฤทธหรือรัฐใช้เอง (The State Use System) คือ หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการต่างๆ เป็นผู้ว่าจ้างหรือจัดซื้อผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์จากฝีมือของนักโทษโดยตรง เป็นรูปแบบของการใช้แรงงานที่นิยมปฏิบัติอย่างกว้างขวางที่สุดในระบบราชทัณฑ์ของราชทัณฑ์ทั่วไปในปัจจุบัน นักอาชญาวิทยาในปัจจุบันได้สนับสนุนและมีความเห็นว่า การใช้แรงงานนักโทษแบบรัฐถือฤทธหรือรัฐใช้เองนี้เป็นรูปแบบการใช้แรงงานที่เหมาะสมและสร้างความหวังในการใช้แรงงานของนักโทษเป็นที่สุด เพราะช่วยประหยัดเงินงบประมาณของรัฐ โดยการซื้อสินค้า

¹⁹ จาก โสภา ฐพิกุลชัย และคณะ, *อั้งแล้วเชิงอรรถที่ 17*, (น. 271)

²⁰ จาก โสภา ฐพิกุลชัย และคณะ, *อั้งแล้วเชิงอรรถที่ 17*, (น. 272)

ราคาถูกกว่าท้องตลาดและก่อให้เกิดผลประโยชน์ในการพัฒนาส่งเสริมการฝึกวิชาชีพนักโทษโดยตรงอีกด้วย

(6) ระบบใช้แรงงานนักโทษทำงานโยธาและกิจการสาธารณะ (The Public Works and Ways System) มีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อใช้แรงงานนักโทษที่มีอยู่มากมายนั้นไปทำประโยชน์ในกิจการสาธารณะหรืองานโยธา เช่น การร่วมมือระหว่างเรือนจำกับส่วนราชการต่างๆ ใช้แรงงานนักโทษในการก่อสร้างซ่อมแซมถนนหนทาง สะพาน การขุดคลองระบายน้ำ เป็นต้น การใช้แรงงานนักโทษระบบนี้เป็นการทำงานให้แก่รัฐโดยตรง รวมถึงการให้นักโทษไปทำงานพิเศษ เช่น การดูแลรักษาป่าไม้ หรือการดับไฟป่า เป็นต้น²¹

(7) ระบบใช้แรงงานนักโทษทำงานเอกชนก่อนการปลดปล่อย (The Prerelease System and Work Release System) คือ การให้นักโทษรับจ้างทำงานภายนอกเรือนจำ ด้วยเกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1913 ส่วนการใช้แรงงานนักโทษก่อนการปลดได้เริ่มมีขึ้นภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 จากการริเริ่มของประเทศในภาคพื้นยุโรป รวม 6 ประเทศ คือ ฝรั่งเศส เดนมาร์ก นอร์เวย์ เนเธอร์แลนด์ สวีเดน และอังกฤษ หลักการใช้แรงงานนักโทษระบบนี้ ประกอบด้วย การคัดเลือกนักโทษที่เหลือโทษจำคุกเกือบครบกำหนดปล่อยอีกไม่เกิน 6 เดือน และนักโทษมีความประพฤติดี มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพสูงหรือผ่านการฝึกฝนจากเจ้าหน้าที่เรือนจำเป็นอย่างดีแล้ว ให้ออกไปทำงานกับเอกชนภายนอกเรือนจำได้ โดยได้รับค่าจ้างแรงงานและมีสภาพเงื่อนไขการทำงานเกือบใกล้เคียงกับผู้ประกอบอาชีพอิสระทั่วไป เพื่อทดสอบนิสัยการทำงาน และเปิดโอกาสให้นักโทษที่ใกล้จะครบการปลดปล่อยพัฒนาการใช้ชีวิตภายนอกก่อนครบกำหนดโทษ ทั้งนี้เรือนจำจะจัดที่อยู่อาศัยให้นักโทษเหล่านี้ ณ บริเวณภายนอกเรือนจำหรือทัณฑสถานในรูปแบบกึ่งวิถี ซึ่งตั้งอยู่ย่านกลางเมืองและการคมนาคมสะดวก โดยรัฐหรือหน่วยงานสังคมสงเคราะห์ได้จัดบริการช่วยเหลือ หรือให้ที่พักพิงชั่วคราวแก่นักโทษภายใต้การควบคุมของเจ้าหน้าที่อย่างมีระเบียบวินัย และเจ้าหน้าที่จะคิดค่าบริการเรื่องอาหารและที่พักจากนักโทษในอัตราต่ำ

²¹ จาก โสภา ชูพิณฑชัยและคณะ, *อ้าวแล้วเชิงอรรถที่ 17*, (น. 273)

2.1.4 ข้อคำนึงของการใช้แรงงานของนักโทษ

การใช้แรงงานนักโทษควรคำนึงถึงหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้²²

2.1.4.1 กำหนดโทษ ในกรณีที่นักโทษที่มีกำหนดโทษจำคุกระยะสั้น ไม่สมควรนำมาฝากวิชาชีพในทางช่างฝีมือที่ต้องใช้การฝึกเป็นระยะเวลานาน หากนักโทษมีกำหนดโทษเบา ควรใช้ให้ทำงานเบ็ดเตล็ด เช่น หุงต้มอาหาร ทำความสะอาดตามสถานที่ราชการ หากนักโทษมีกำหนดโทษมาก ควรใช้ให้ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการหาผลประโยชน์ และถ้าต้องโทษมานานแล้วคงเหลือโทษที่จะต้องจำคุกต่อไปเพียงเล็กน้อยควรจะจัดส่งไปอยู่เรือนจำชั่วคราว

2.1.4.2 ความแข็งแรงของร่างกาย ในกรณีที่เป็งานหนักควรให้นักโทษที่ร่างกายแข็งแรง ทำเช่น ขุดดิน เลื่อยไม้ ขกหิน เป็นต้น หากนักโทษทุพพลภาพหรืออ่อนแอยังไม่สามารถทำงานหนักได้ ควรให้ทำงานเบาๆ ไปก่อนแล้วจึงเพิ่มงานขึ้นทีละเล็กละน้อยจนกว่าร่างกายจะแข็งแรง หากเป็นนักโทษหญิงควรใช้งานซึ่งอยู่ในความสามารถของหญิง เช่น หุงต้มอาหาร หรือการเย็บผ้า เป็นต้น หากนักโทษเป็นเด็กควรให้ทำงานที่หนักไปในทางให้การศึกษาอบรม

2.1.4.3 สติปัญญา ในกรณีที่นักโทษบางคนมีสติปัญญาเฉลียวฉลาดควรจะได้ใช้งานในส่วนที่เกี่ยวกับความคิดริเริ่ม เช่น งานพิมพ์ ออกแบบหนังสือ เป็นต้น

2.1.4.4 ฝีมือและความรู้ความชำนาญ ในกรณีที่นักโทษเคยทำงานภายนอกเรือนจำในด้านใดมาก่อนควรให้นักโทษทำงานในด้านนั้นต่อไป เพื่อประหยัดเวลาในการฝึกหัด

2.1.5 ค่าตอบแทนการทำงานของนักโทษ

สำหรับการใช้แรงงานของนักโทษตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 กำหนดว่านักโทษไม่มีสิทธิจะได้ค่าจ้าง แต่อาจได้รับค่าตอบแทนการทำงานจากการแบ่งรายได้ อันเกิดจากการงานของนักโทษ โดยมีหลักเกณฑ์ว่า รายได้ที่ได้รับนั้นจะต้องหักค่าใช้จ่ายออกเสียก่อนจึงจะแบ่งเป็นรางวัลแก่นักโทษและเจ้าพนักงานเรือนจำตามที่เงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงตาม มาตรา 25²³ แห่ง

²² จาก เทคนิคและวิธีการอบรมแก้ไขผู้ต้องขัง ในเอกสารการสอนชุดวิชาการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิด หน่วยที่ 1 – 7 (น. 393), โดย นวลจันทร์ ทศนชัยกุล, 2540, นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ลิขสิทธิ์ 2540 โดย นวลจันทร์ ทศนชัยกุล.

²³ พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 มาตรา 25 บัญญัติว่า ผู้ต้องขังไม่มีสิทธิจะได้ค่าจ้าง แต่กฎกระทรวงที่กล่าวไว้ในมาตราก่อนอาจกำหนดให้แบ่งรายได้ อันเกิดจากการงานของผู้ต้องขังโดยหักค่าใช้จ่ายออกเสียก่อนให้เป็นรางวัลแก่ผู้ต้องขังและเจ้าพนักงานเรือนจำ.

พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 ตามหลักกฎหมายนี้แม้ว่าการทำงานนั้นก่อให้เกิดรายได้และมีค่าตอบแทนต่างๆ นักโทษจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างจากการทำงานในทุกประเภท ตามความในบทบัญญัติของมาตรา 25 ดังกล่าว อย่างไรก็ตามในการทำงานของนักโทษอาจคำนวณ เป็นเงินตามที่กฎกระทรวงกำหนดก็ได้ หากกรมราชทัณฑ์พิจารณาว่า การงานที่ทำนั้นมีผลประโยชน์ตอบแทนจะจ่ายเงินรางวัลให้แก่ นักโทษแทนตามมาตรา 24²⁴ แห่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 ได้

ในการนี้ เงินค่าจ้างมีความแตกต่างจากเงินรางวัล เนื่องจากถ้ามีรายได้เกิดขึ้น เรือนจำจะต้องหักเป็นค่าใช้จ่ายก่อน และเมื่อมีกำไรจึงจะนำมาเงินส่วนที่เหลือนั้นมาจ่ายให้เป็นรางวัลแก่นักโทษ แต่ในกรณีเงินค่าจ้างจะต้องจ่ายแก่ผู้รับจ้างที่ทำงานให้โดยที่ไม่เกี่ยวกับว่าจะมีกำไรหรือขาดทุน

การใช้แรงงานนักโทษทำงานตามที่กล่าวไว้ข้างต้นนั้น หมายถึง งานประเภทหาผลประโยชน์หรือมีผลประโยชน์ตอบแทนอาจเป็นงานทั่ว ๆ ไปที่จัดให้นักโทษทำแล้วจำหน่ายมีรายได้ งานรับจ้างหรืองานสาธารณะประเภทที่มีผลประโยชน์ตอบแทนก็ได้ โดยกรมราชทัณฑ์จะจัดแบ่งเป็นรางวัลให้แก่ นักโทษและเจ้าพนักงานเรือนจำที่ทำงานนั้นๆ โดยงานทั่วไปมีรางวัลที่จ่ายให้ผู้ต้องขังจ่ายได้ไม่เกินร้อยละ 50 ของกำไรทั้งหมด และจ่ายเจ้าพนักงานได้ไม่เกินร้อยละ 15 ของกำไรทั้งหมด อีกร้อยละ 35 เป็นรายได้ของเรือนจำ ส่วนงานสาธารณะนั้นหากมีผลประโยชน์ตอบแทนให้หักค่าใช้จ่ายเหลือเท่าใดจะแบ่งเป็นรางวัลแก่นักโทษร้อยละ 80 เจ้าพนักงานร้อยละ 10 และอีกร้อยละ 10 เป็นรายได้ของเรือนจำ ซึ่งตามหลักกฎหมายหากงานที่ทำไปนั้นไม่มีกำไรก็จะไม่มีการแบ่งเงินรางวัลให้แก่ นักโทษ ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกฎกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 21 เมษายน 2480 นักโทษจะได้รับเงินตอบแทนโดยมีเงื่อนไขในการแบ่งเงินตอบแทนให้ตามลักษณะของการทำงานที่จะรับเงินรางวัลและวิธีการแบ่งเงินรางวัลไว้ กล่าวคือ ในผลประโยชน์สุจริตกรรมและประโยชน์ที่เกิดจากการใช้แรงงานนักโทษเป็นทรัพย์สินของรัฐบาลทั้งหมดตามข้อ 56 แห่งกฎกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 21 เมษายน 2480 การใช้แรงงานนักโทษที่มีรายได้จะคำนวณราคาของงานเป็นทุน แรงงาน และกำไร ตามข้อ 57 แห่งกฎกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 21 เมษายน 2480 ซึ่งเมื่อมีกำไรจึงจะแบ่งให้แก่ นักโทษและเจ้าพนักงาน เรือนจำตามข้อ 59 กฎกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 21 เมษายน 2480 แก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎกระทรวงฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2521) โดยมีเงื่อนไขในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน ดังต่อไปนี้

²⁴ พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 มาตรา 24 บัญญัติว่า การงานที่ผู้ต้องขังได้ทำไปแล้วนั้นอาจคำนวณเป็นราคาเงินตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

(1) ผู้ต้องขังที่มีส่วนร่วมทำงาน แต่สำหรับผู้ต้องขังให้จ่ายได้ไม่เกินร้อยละ 50 ของกำไรทั้งหมด โดยพิจารณาจากแรงงานที่ผู้ต้องขังมีส่วนร่วมมือ ความมั่งคั่งในการใช้วัสดุความประณีต เรียบร้อยของงาน ความรวดเร็วในการทำงาน ความอดทน การถนอม และรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ และคุณค่าของงานประกอบกับลำดับขั้นและประเภทของผู้ต้องขัง²⁵

(2) เจ้าพนักงานเรือนจำที่ทำหน้าที่ควบคุมหรือฝึกอบรมผู้ต้องขังที่ทำงาน โดยเจ้าพนักงานเรือนจำที่จะได้รับรางวัลนี้ ให้พิจารณาให้ได้รับรางวัลจนถึงผู้บัญชาการเรือนจำหรือผู้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน และสำหรับเจ้าพนักงานเรือนจำให้จ่ายได้ไม่เกินร้อยละ 15 ของกำไร ทั้งหมด โดยให้พิจารณาถึงความสำคัญของหน้าที่และความมีส่วนรับผิดชอบ²⁶

ในเรื่องของราคางานที่ต้องคำนวณจาก ทุน แรงงาน และกำไรนั้น ในส่วนของ แรงงาน ย่อมหมายถึง กำลังงานของนักโทษซึ่งมีส่วนในการทำงานนั้น แต่ปรากฏว่า ตามหลักกฎหมายของ พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 และกฎกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 21 เมษายน 2480 ไม่ได้กำหนด ส่วนที่นอกเหนือจากเงินรางวัลที่นักโทษจะได้รับ และไม่ได้กำหนดว่านักโทษมีสิทธิ ได้รับเงิน ค่าแรงงานในการงานที่ทำไว้ด้วยแต่อย่างใด ดังนั้น โดยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าตอบแทน การทำงาน ของนักโทษจึงต้องมาจากกำไรที่เกิดขึ้นจากการทำงาน กล่าวคือ เงินรายได้หักค่าใช้จ่ายเหลือเงินเท่าไรก็ จะแบ่งให้นักโทษไม่เกินร้อยละ 50 ของเงิน ได้ที่เหลืออยู่นั้นเอง

สำหรับการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานของนักโทษเด็ดขาดในงานสาธารณะนั้น มี หลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

(1) งานใดที่ไม่ต้องใช้ฝีมือแรงงานในการประกอบการ ให้นักโทษเด็ดขาดได้รับส่วน แบ่งต่อวันคนละเท่าๆ กัน

²⁵ กฎกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 21 เมษายน 2480 ข้อ 61 แก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎกระทรวง ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2504)

²⁶ กฎกระทรวงมหาดไทย ออกตามความในมาตรา 58 แห่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479. เล่มที่ 54 หน้า 221 ประกาศใช้ 26 เมษายน 2480.

(2) งานใดที่ต้องใช้ฝีมือแรงงานในการประกอบการ ให้นักโทษเด็ดขาดผู้มีฝีมือแรงงาน ได้รับรางวัลปันผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับกรมราชทัณฑ์ ว่าด้วยการจ่ายเงินผลประโยชน์เป็นรางวัลที่ใช้บังคับอยู่

(3) งานใดที่จำเป็นต้องใช้ นักโทษเด็ดขาดทั้งที่มีฝีมือแรงงานและไม่มีฝีมือแรงงาน ในการประกอบกันให้นักโทษเด็ดขาดดังกล่าวได้รับรางวัลปันผลตาม (1) หรือ (2) แล้วแต่กรณี รางวัลปันผลที่จ่ายให้แก่ นักโทษเด็ดขาดตามข้อ (1)(2) และ (3) ให้จ่ายแก่นักโทษเด็ดขาดเพื่อใช้จ่าย ใช้สอยในเรือนจำครั้งหนึ่ง อีกครั้งหนึ่งให้เรือนจำเก็บรักษาไว้ในฐานะรับฝากและให้จ่ายคืนในวันปล่อยตัว เว้นแต่ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งก็ให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้บัญชาการเรือนจำที่จะพิจารณาสั่งจ่ายให้เป็นกรณีๆ ไป ตามข้อ 19 แห่งระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการส่งนักโทษเด็ดขาด ออกไปทำงานสาธารณะนอกเรือนจำ พ.ศ. 2523

ในปัจจุบันนี้เรือนจำและทัณฑสถานใช้แรงงานนักโทษรับจ้างทำงานให้แก่ บุคคลภายนอกเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเอกชน แต่ไม่มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายบัญญัติ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการจ้างแรงงานนักโทษไว้เป็นการเฉพาะ กรมราชทัณฑ์จึงต้องกำหนดแนวทางเรื่องราคาค่าจ้างและราคาสินค้าอันเกิดจากแรงงานผู้ต้องขัง โดยให้ผู้บัญชาการเรือนจำหรือผู้อำนวยการทัณฑสถานหรือผู้มีตำแหน่งเทียบเท่าเป็นผู้กำหนดโดยให้คำนึงถึงราคาราคาทุน ซึ่งประกอบด้วยค่าวัสดุ ค่าขนส่ง ค่าสึกหรอของเครื่องมือ ค่าแรงงาน ค่าเงินปันผลของผู้ต้องขัง ประกอบด้วยกำไรพอสมควร และในกรณีมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงราคาไม่ว่าจะด้วยเหตุใดก็ตามให้ผู้บัญชาการเรือนจำหรือผู้อำนวยการทัณฑสถานหรือผู้มีตำแหน่งเทียบเท่าจะเป็นผู้พิจารณาอนุญาตให้เปลี่ยนแปลงได้²⁷ โดยที่กรมราชทัณฑ์ได้ออกหนังสือเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการรับจ้างแรงงานผู้ต้องขังเพื่อให้การดำเนินงานของเรือนจำหรือทัณฑสถานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน²⁸

²⁷ ข้อบังคับที่ 4/2500 ว่าด้วยรายได้เกี่ยวกับการศึกษาวิชาชีพผู้ต้องขังของทัณฑสถานต่างๆ ข้อ 21

²⁸ หนังสือกรมราชทัณฑ์ที่ขร. 0704/1099 เรื่องแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการรับจ้างแรงงานผู้ต้องขัง วันที่ 19

พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 50²⁹ ระบุว่า ผู้ต้องขังไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างจากการงานที่ทำ แต่อาจได้รับเงินรางวัลตอบแทนจากการงานนั้นได้ เนื่องจากการทำงานของนักโทษเด็ดขาดภายใต้การกิจของกรมราชทัณฑ์ถือเป็นการพัฒนาพฤตินิสัยในรูปแบบของการทำงาน ซึ่งการทำงานย่อมได้รับการตอบแทนเหมือนกับประชาชนทั่วไป ในมิติด้านเงินรางวัลตอบแทน ตามกฎกระทรวงการคำนวณรายได้เป็นราคาเงินและการจ่ายเงินรางวัลให้แก่ผู้ต้องขัง ซึ่งการงานที่ได้ทำนั้นก่อให้เกิดรายได้ คำนวณเป็นราคาเงินได้ พ.ศ. 2563 ระบุให้จ่ายเงินรางวัลในสัดส่วนร้อยละ 70 ของกำไรทั้งหมดแก่นักโทษเด็ดขาด สำหรับส่วนที่เหลือกำหนดให้นำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน สำหรับมิติด้านการบริหารโทษ นักโทษเด็ดขาดที่ออกทำงานสาธารณะหรืองานอื่นใดเพื่อประโยชน์ของทางราชการ นอกเรือนจำจะได้รับวันลดวันต้องโทษจำคุกจากการงานนั้น เช่น นักโทษเด็ดขาดออกทำงาน 5 วัน จะได้รับวันลดวันต้องโทษจำคุกลดลงจากกำหนดโทษ 5 วัน เป็นต้น

นักโทษเด็ดขาดที่ออกทำงานชุดนอกที่ระบายน้ำ นอกจากจะได้รับเงินรางวัลตอบแทนแล้ว ยังได้รับวันลดวันต้องโทษจำคุกที่ทำให้พ้นโทษได้รวดเร็วขึ้น ถือเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่ นักโทษเด็ดขาด และมีนักโทษเด็ดขาดจำนวนมากที่มีความเต็มใจและประสงค์ออกทำงานสาธารณะ ดังกล่าว นอกจากนี้กรมราชทัณฑ์ยังมีกลไกการสร้างสวัสดิภาพจากการงานของนักโทษเด็ดขาด ภายใต้กฎกระทรวงการรับเงินทำขวัญของผู้ต้องขัง ซึ่งได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือตาย เนื่องจากการทำงาน พ.ศ. 2563 ซึ่งนักโทษเด็ดขาดที่ประสบเหตุจากการงานจะได้รับเงินค่าทำขวัญตั้งแต่ 10,000 ถึง 120,000 บาท เป็นการแสดงให้เห็นว่า กรมราชทัณฑ์มีความใส่ใจต่อการทำงานของนักโทษเด็ดขาด ในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การกำหนดมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน ระบบเงินรางวัลที่เหมาะสมต่อการทำงานไปจนถึงสวัสดิภาพจากการงานที่สอดคล้องกับการจ้างแรงงานทั่วไป³⁰

ทั้งนี้ระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ พ.ศ. 2565

หมวด 4 การจ่ายเงินรางวัลปันผลในการทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ ดังนี้

²⁹ พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 50

³⁰ จาก นักโทษนอกช่วยงานสาธารณะ ไม่ถือเป็นค่าจ้างแต่เป็นรางวัลตอบแทน รวมถึงได้ลดวันต้องโทษ, โดย นายรัชชชัย ชัยวัฒน์, 2565, ลิขสิทธิ์ 2565 โดย รัชชชัย ชัยวัฒน์. สืบค้นจาก <https://workpointtoday.com/doc1>

ข้อ 25 การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการ ให้เป็นไปตามข้อตกลงที่ได้จัดทำข้อตกลงกับสถานประกอบการเพื่อเรียนจํา นำไปจ่ายเป็นรางวัลให้แก่ผู้ต้องขังและเจ้าพนักงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงาน

ข้อ 26 การจ่ายเงินรางวัลปันผลในการทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรียนจําแก่นักโทษเด็ดขาดที่ทำงานและเจ้าพนักงานเรียนจํา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยเงินผลพลอยได้จากการดำเนินงานฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง และข้อบังคับกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการจ่ายเงินผลพลอยได้จากการดำเนินการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังเป็นรางวัล

ข้อ 27 หากการทำฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรียนจําที่จัดให้นักโทษเด็ดขาดออกไปทำนั้นก่อให้เกิดรายได้ ซึ่งคำนวณเป็นราคาดเงินได้ให้เรียนจํานำไปจ่ายเป็นรางวัลตอบแทนให้แก่ักโทษเด็ดขาดและเจ้าพนักงานเรียนจําที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงาน

หมวด 5 การรายงานผล

ข้อ 28 ให้เรียนจํารายงานผลการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรียนจํา และจ่ายเงินรางวัลปันผลให้กรมราชทัณฑ์ ทราบทุกวันที่ 25 ของเดือน

ข้อ 29 เมื่อดำเนินการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรียนจําเสร็จสิ้นแต่ละโครงการ ให้เรียนจําทำบัญชีแสดงชื่อสถานประกอบการสถานที่ตั้ง ประเภทกิจการ ลักษณะงาน บัญชีแสดงจำนวนวันที่นักโทษเด็ดขาดแต่ละคนออกทำงานฝึกวิชาชีพ และบัญชีเงินรางวัลที่นักโทษเด็ดขาดแต่ละคนพึงได้รับ แล้วรายงานให้กรมราชทัณฑ์ทราบ

2.2 แนวคิดและหลักทั่วไปเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน

2.2.1 ความหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน

การคุ้มครองแรงงาน หมายถึง การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standards) ที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้าง เพื่อรับรองสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานที่ลูกจ้างควรได้รับ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะคุ้มครองแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการกิจการให้ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องของสภาพการ

จ้าง สภาพการทำงาน มีหลักประกันที่มั่นคงตามกฎหมาย มีความปลอดภัยในการทำงาน และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี³¹

การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายการคุ้มครองแรงงาน คือ การที่กฎหมายบัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานขั้นต่ำให้นายจ้างปฏิบัติตามเกี่ยวกับการใช้แรงงานทั่วไป ค่าตอบแทนในการทำงาน ค่าชดเชย ตลอดจนสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างเสียเปรียบนายจ้างมากเกินไป และเพื่อความเป็นธรรมและความสงบเรียบร้อยของสังคม ดังนั้นข้อตกลงหรือนิติกรรมใดๆ ที่ทำขึ้นโดยขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานย่อมตกเป็นโมฆะ คือ ไม่มีผลใช้บังคับต่อกัน รัฐจึงได้วางมาตรการ “การตรวจแรงงาน” โดยการกำหนดให้ “พนักงานตรวจแรงงาน” มีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบการเพื่อตรวจสอบควบคุม แนะนำชี้แจงให้นายจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแก่นายจ้างและลูกจ้าง อันจะเป็นผลให้ลูกจ้างได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้³²

การคุ้มครองแรงงาน เป็นสิทธิพื้นฐานที่กระทรวงแรงงานระบุไว้เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างตามกฎหมาย หากนายจ้างทำละเมิดสัญญาจ้างงานหรือขัดกับกฎหมาย รัฐสามารถแทรกแซงเอกชนเพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างได้ ซึ่งเป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างงานขั้นต่ำ ซึ่งในแต่ละพื้นที่นั้นมีอัตราการจ้างงานขั้นต่ำที่แตกต่างกันไป สิ่งที่นายจ้างต้องทราบคือ นายจ้างไม่สามารถจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดไว้ได้โดยเด็ดขาด ยกเว้นลูกจ้างอยู่ในช่วงทดลองงาน แต่ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงอัตราค่าจ้างในระหว่างทดลองนี้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection Law) เป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการว่าจ้าง การใช้แรงงาน และการจัดสวัสดิการที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อให้ผู้ทำงาน

³¹ จาก การเพิ่มคุณภาพชีวิต (น. 121), โดย กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2543, กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. ลิขสิทธิ์ 2543 โดย กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.

³² จาก ปัญหาการคุ้มครองแรงงานในกิจการอุดมศึกษาเอกชน (น. 29), โดย รุ่งทิวา ศรีสุวรรณ, 2550, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม. ลิขสิทธิ์ 2550 โดย รุ่งทิวา ศรีสุวรรณ.

มีสุขภาพอนามัยอันดีและได้รับค่าตอบแทนตามสมควร นายจ้างมีแรงงานในการผลิตหรือบริการที่คงสภาพในระยะยาว ประเทศมีความเจริญทางเศรษฐกิจและมีความสงบมั่นคงทางสังคม³³

2.2.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ประกาศราชกิจจานุเบกษา 5 เมษายน 2562 มีผลใช้บังคับเมื่อพ้น 30 วันนับแต่วันประกาศฯ (มีผล 5 พฤษภาคม 2562) มีประเด็นหลักๆ ดังนี้³⁴

2.2.2.1 พรบ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 แก้ไขมาตรา 9 วรรคหนึ่ง นายจ้างไม่เกินเงินประกัน ไม่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยผิดนัดร้อยละ 15 ต่อปี

2.2.2.2 พรบ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 แก้ไขมาตรา 13 การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน และรับรองให้สิทธิ-หน้าที่ของลูกจ้างนับต่อเนื่องจากนายจ้างเดิม

2.2.2.3 พรบ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 เพิ่มมาตรา 17/1 สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้อยู่ในวันที่ให้ลูกจ้างออกจากงาน

2.2.2.4 พรบ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 แก้ไขมาตรา 34 ให้สิทธิลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระได้ไม่น้อยกว่า 3 วันต่อปี

2.2.2.5 พรบ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 แก้ไขมาตรา 41 ให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 98 วัน ต่อครรภ์ และวันลา รวมถึงการลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดด้วย

2.2.2.6 พรบ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 แก้ไขมาตรา 53 ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้างต่างๆ ให้แก่ลูกจ้างชาย-หญิง ในลักษณะคุณภาพ ปริมาณเดียวกัน เท่าเทียมกัน

2.2.2.7 พรบ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 เพิ่มมาตรา 57/1 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างสำหรับการลาเพื่อกิจธุระจำเป็น ไม่เกินปีละ 3 วัน (แก้ไขสอดคล้องกับมาตรา 34)

2.2.2.8 พรบ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 แก้ไขมาตรา 59 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างที่เป็นหญิงสำหรับการลาคลอดบุตร (ให้สอดคล้องกับมาตรา 41)

³³ จาก คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (น.19), โดย เกษมสันต์ วัฒวรรณ, 2555, กรุงเทพฯ: วิญญูชน. ลิขสิทธิ์ 2555 โดย เกษมสันต์ วัฒวรรณ.

³⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

2.2.2.9 พรบ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 แก้ไขมาตรา 70 กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้าง ให้ชัดเจนขึ้น

2.2.2.10 พรบ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 แก้ไขมาตรา 75 วรรคหนึ่ง กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินให้ลูกจ้างกรณีนายจ้างหยุดประกอบกิจการชั่วคราวให้ชัดเจนขึ้น

2.2.2.11 พรบ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 แก้ไขมาตรา 93 (5) เพิ่มอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้มีอำนาจในการออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยพิเศษ ตามมาตรา 120/1

2.2.2.12 พรบ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 แก้ไขมาตรา 118 (5) และเพิ่มมาตรา 118 (6) กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงาน 10 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 20 ปี ได้ค่าชดเชย 300 วัน แต่ถ้าทำงานเกินกว่า 20 ปีขึ้นไป ได้ค่าชดเชย 400 วัน

2.2.2.13 พรบ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 แก้ไขมาตรา 120 กำหนดหลักเกณฑ์แก่นายจ้างเกี่ยวกับการย้ายสถานประกอบการ

มาตรา 24 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานเว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไปในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉินหรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น”

มาตรา 31 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดในงานทั้งอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา 23 วรรคหนึ่ง”

จาก 2 มาตราข้างต้นจะเห็นได้ว่า หลักการสำคัญของการทำงาน ล่วงเวลา คือ

(1) ล่วงเวลามี 2 ประเภท คือ ล่วงเวลาในวันธรรมดากับล่วงเวลาในวันหยุด

(2) “ห้ามมิให้นายจ้างบังคับให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา” เว้นแต่จะ ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง โดยความยินยอมนั้นต้องเป็นความยินยอมเป็น “คราว ๆ” ไปโดยทำเป็น “ข้อตกลงเรื่องกำหนดช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและการสิ้นสุดของการทำงานล่วงเวลา” แล้วค่อยออกคำสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาเป็นครั้ง ๆ ก็ได้ ซึ่งความยินยอมอาจทำเป็นหนังสือโดยชัดแจ้ง หรือยินยอมผ่านทางอีเมลล์ หรือ

ความยินยอมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของนายจ้างก็ได้³⁵ เว้นแต่งานดังต่อไปนี้ไม่ต้องได้รับความยินยอม ก) งานที่ต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน ข) งานฉุกเฉิน ค) งานที่กำหนดในกฎกระทรวง

การทำงานล่วงเวลา คือ การทำงานนอกเหนือหรือเกินจากเวลาทำงานปกติ (มาตรา 5) ซึ่งค่าตอบแทนในส่วนการทำงานล่วงเวลา เรียกว่า “ค่าล่วงเวลา คือ การจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา หรือการทำงานช่วงเวลานอกจากเวลา ทำงานปกติ 8 ชั่วโมงที่นายจ้างประกาศ

การทำงานล่วงเวลามี 2 กรณี คือ ล่วงเวลาวันทำงาน กับล่วงเวลาในวันหยุด กล่าวคือ ค่าล่วงเวลาวันธรรมดาได้ 1.5 เท่า ค่าล่วงเวลาวันหยุดได้ 3 เท่า ของค่าจ้างรายชั่วโมง นายจ้างอาจกำหนดจ่ายให้มากกว่านี้ก็ได้ แต่จะจ่ายน้อยกว่านี้ ไม่ได้แม้ลูกจ้างตกลงด้วยก็มีผลเป็นโมฆะ

การทำงานล่วงเวลานายจ้างจะบังคับให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาไม่ได้ ต้องเกิดจากความยินยอมจากฝ่ายลูกจ้าง นายจ้างบังคับทำงานล่วงเวลาไม่ได้ ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ความยินยอมจะต้องยอมเป็นคราว ๆ จะให้ความยินยอมแบบตลอดไปไม่ได้ ส่วนจะยอมเป็นหนังสือ ผ่านไลน์ ผ่านอีเมลหรือระบบปฏิบัติการของฝ่ายบุคคลก็สามารถทำได้ตามมาตรา 24

³⁵ การให้ลูกจ้างเข้าระบบในคอมพิวเตอร์โดยใช้บัญชี ผู้ใช้ (Username) และรหัสผ่าน (Password) ของตนเอง แล้วทำการกรอกข้อมูลในระบบเพื่อเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดในการทำงานล่วงเวลาเป็นคราว ๆ ไป จากนั้นระบบจะส่งข้อมูลให้นายจ้างทราบและทำการอนุมัติ การทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างต่อไป จะเห็นได้ว่ามาตรา 24 “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป” มาตรา 24 ไม่ได้กำหนดวิธีการให้ความยินยอมของลูกจ้างไว้ การให้ความยินยอมจึงสามารถกระทำได้ด้วยวาจา หรือเป็นหนังสือ หรือโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ก็สามารถทำได้ ไม่ขัดต่อมาตรา 24 แต่อย่างใด ข้อสังเกต 1) แม้นายจ้างจะไม่ได้เขียนระบบหรือโปรแกรมขึ้นมาการใช้อีเมลล์ตอบโต้หรือการส่งไลน์ เพื่อขอความยินยอมก็สามารถทำได้ 2) การได้รับความยินยอม ไม่จำเป็นต้องเขียนว่า “ลูกจ้างยินยอม” เสมอไป การที่ลูกจ้างเขียนความจำนงว่าประสงค์จะทำงานล่วงเวลา ก็ย่อมมีความยินยอมอยู่ในตัวอยู่แล้ว ก็ย่อมใช้ได้เช่นกัน อ้างถึงในข้อหาหรือกองนิติการ ที่ รง 0502/4930 ลงวันที่ 27 กันยายน 2560.

2.3 แนวความคิดในการปฏิบัติต่อนักโทษตามหลักสิทธิมนุษยชน

การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ถือว่าเป็นหลักพื้นฐานที่สำคัญของหลักนิติรัฐ ทั้งนี้เพราะถือว่าศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เป็นการคุ้มครองที่รัฐธรรมนูญบัญญัติไว้ในนอกเหนือจากการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ โดยที่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของสิทธิมนุษยชนที่รัฐให้การรับรองคุ้มครอง โดยทั่วไปมาตรการคุ้มครองของรัฐอยู่ในลักษณะของการตรากฎหมายมาบังคับใช้ ดังนั้นแนวความคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนนั้นอาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา โดยหากกระบวนการยุติธรรมทางอาญาของประเทศใดหรือที่ใดก็ตามที่ปราศจากการเคารพต่อสิทธิมนุษยชนในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาแล้ว ย่อมไม่อาจเรียกได้ว่าเป็นกระบวนการยุติธรรมทางอาญาจะเป็นได้ก็แค่เพียงกระบวนการดำเนินคดีทางอาญาหรือกระบวนการลงโทษทางอาญาเท่านั้น³⁶

เนื่องจากศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์คือ คุณค่าที่ติดตัวมาพร้อมกับความเป็นมนุษย์ในฐานะที่เกิดมาเป็นมนุษย์ และเป็นคุณค่าที่ขึ้นอยู่กับความเป็นมนุษย์เท่านั้น โดยไม่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขอื่นใด เป็นเพศ เชื้อชาติ ศาสนา สีผิว เผ่าพันธุ์ ภาษา ความเชื่อ ความคิดเห็นทางการเมืองหรือความคิดเห็นอื่น ในฐานะทางเศรษฐกิจ หรือสถานะอื่น จึงถือว่า “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” เป็นคุณค่าในตัวของผู้คนซึ่งที่ไม่สามารถล่วงละเมิดได้เพื่อให้มนุษย์สามารถพัฒนาศักยภาพของตนได้โดยอิสระ³⁷ อันเป็นสิ่งที่ทั่วโลกให้ความสำคัญ รวมถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกฉบับก็ได้มีการบัญญัติรับรองสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานของมนุษย์ไว้มากมาย โดยมีสาระสำคัญมุ่งไปที่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งเป็นคุณค่าที่ติดตัวมาพร้อมกับความเป็นมนุษย์ในฐานะที่เกิดมาเป็นมนุษย์และเป็นคุณค่าที่ขึ้นอยู่กับความเป็นมนุษย์เท่านั้น โดยไม่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขอื่นใด เช่น เพศ เชื้อชาติ ศาสนา สีผิว เผ่าพันธุ์ ภาษา ความเชื่อ ความคิดเห็นทางการเมือง หรือความคิดเห็นอื่นในฐานะทางเศรษฐกิจหรือสถานะอื่นจึงถือว่าศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เป็นคุณค่าในตัวของผู้คนซึ่งผู้ใดก็ไม่สามารถล่วงละเมิดได้ ทั้งนี้เพื่อให้มนุษย์สามารถพัฒนา

³⁶ จาก มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (น. 1), โดย ชาดิษฐ์ เดชสุริยะ, 2549, กรุงเทพฯ: เดือนตุลา. ลิขสิทธิ์ 2549 โดย ชาดิษฐ์ เดชสุริยะ.

³⁷ จาก สิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานตามกรอบรัฐธรรมนูญในบริบทของสังคมไทยและมาตรฐานสากลระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน (น. 95), โดย ศูนย์ศึกษาและพัฒนาสันติวิธีมหาวิทยาลัยมหิดล เสนอกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม, 2549, ลิขสิทธิ์ 2549 โดย ศูนย์ศึกษาและพัฒนาสันติวิธีมหาวิทยาลัยมหิดล เสนอกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม. สืบค้นจาก <https://ihrp.mahidol.ac.th>

ศักยภาพของตนได้โดยอิสระอันเป็นเจตนารมณ์ของรัฐที่จะถือเอาศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เป็นเป้าหมายสูงสุดในการกำหนดการใช้อำนาจรัฐทั้งปวง ต่อประชาชนและการกำหนดหลักทั่วไปดังกล่าว ก่อให้เกิดผลในแง่ของการตีความสิทธิขั้นพื้นฐานทั้งหลาย ซึ่งจะต้องตีความว่าสิทธิขั้นพื้นฐานทั้งหลายล้วนแต่มีผลมาจากศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ทั้งสิ้น ดังนั้นจะต้องถือว่าเนื้อหาของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์จะต้องนำมาใช้ประกอบการตีความ สิทธิขั้นพื้นฐานอื่นๆ ด้วยคือจะทำให้ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์บรรลุความมุ่งหมายอย่างแท้จริงได้นั้น รัฐจะต้องเป็นผู้ดำเนินการสำหรับความพร้อมในการใช้เสรีภาพของปัจเจกบุคคลในขณะเดียวกันศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ก็เป็นสิทธิเสรีภาพประเภทหนึ่งอีกด้วย

หลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติเป็นพื้นฐานสำคัญของสิทธิเสรีภาพ เพราะเป็นการยืนยันถึงคุณค่าความเป็นมนุษย์ที่ไม่แตกต่างกันของมนุษย์ทุกคน และเป็นหลักประกันให้ทุกคนได้เข้าถึงหรือได้รับสิทธิเสรีภาพอย่างเป็นจริงได้ ดังนั้นหลักความเสมอภาคจึงเป็นหลักการที่ทำให้มีการปฏิบัติต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ อย่างเท่าเทียมกันหรือไม่เลือกปฏิบัติ (Nondiscrimination) ทั้งนี้การปฏิบัติตามหลักความเสมอกันนั้นจะต้องปฏิบัติต่อสิ่งที่มีสาระสำคัญเหมือนกันอย่างเท่าเทียมกัน และจะต้องปฏิบัติต่อสิ่งที่มีสาระสำคัญแตกต่างกันให้แตกต่างกันไป ตามลักษณะของเรื่องนั้นๆ จึงจะทำให้เกิดความยุติธรรมภายใต้หลักความเสมอภาคขึ้นได้³⁸

สิทธิของนักโทษถือว่าเป็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญตามปฏิญญาสากลว่าด้วย สิทธิมนุษยชน ข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสหประชาชาติสำหรับปฏิบัติต่อนักโทษหรือข้อกำหนดแมนเดลา ข้อกำหนดสหประชาชาติว่าด้วยการปฏิบัติต่อนักโทษในเรือนจำและมาตรการที่มีใช้การคุมขังสำหรับผู้กระทำผิด หรือข้อกำหนดกรุงเทพ กล่าวคือ นักโทษที่ได้รับโทษจะต้องได้รับโทษตามที่กำหนดแต่การลงโทษนั้น จะต้องไม่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ต้องขัง แต่จะต้องไม่เป็นการขัดหรือแย้งกับสาระสำคัญในการบังคับโทษ เช่น ผู้คุมไม่มีสิทธิทำร้ายร่างกายนักโทษ ซึ่งถือเป็นการกระทำที่ละเมิดสิทธิผู้ต้องขังถึงแม้ว่านักโทษจะเป็นผู้กระทำความผิดที่ร้ายแรงมากก็ตาม เป็นต้น

อีกทั้งมนุษย์ทุกคนย่อมมีสิทธิที่ได้จะได้รับความยุติธรรมเท่าเทียมกันทุกคน ไม่ว่าจะเป็นเพศ อายุ ศาสนา เชื้อชาติ สีผิว หรือฐานะที่แตกต่างกัน ซึ่งความยุติธรรมตามความหมายของพจนานุกรมแปลไทย

³⁸ จาก ศูนย์ศึกษาและพัฒนาสันติวิธีมหาวิทยาลัยมหิดล เสนอกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม, *อ้าวแล้วเชิงอรรถที่ 37*, (น. 96)

เป็นไทยราชบัณฑิตยสถาน หมายความว่า “ความเที่ยงธรรม ความชอบธรรม ความชอบด้วยเหตุผล”³⁹ โดยความยุติธรรมนี้จะต้องใช้กับบุคคลทุกคนโดยไม่มีการแบ่งแยกว่า ผู้ใดมีสิทธิหรือผู้ใดไม่มีสิทธิที่จะได้รับความยุติธรรม ความยุติธรรมนี้โดยส่วนใหญ่จะถูกนำมาใช้ประกอบกับตัวบทกฎหมาย เมื่อความไม่ยุติธรรมได้เกิดขึ้นอาจมีการเรียกร้องให้ตนเองได้มาซึ่งความยุติธรรม โดยวิธีการฟ้องร้องต่อศาล หรือวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทนอกศาล เป็นต้น

สิทธิและหน้าที่ของผู้ต้องขังตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 ผู้ต้องขังจะได้รับการปฏิบัติตามหลักมาตรฐานสากลมากขึ้น เช่น การคุ้มครองกรณีถูกล่วงละเมิดทางเพศโดยเจ้าพนักงานของเรือนจำและการได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือ สำหรับผู้ต้องขังหญิงที่ตั้งครรภ์หรือให้นมบุตรจะได้รับการแนะนำด้านสุขภาพและโภชนาการ การได้รับประโยชน์ เช่น การพักการลงโทษ มีหลักเกณฑ์ที่เคร่งครัดและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังได้รับประโยชน์เรื่องการออกไปฝึกวิชาชีพ/ศึกษาอบรมนอกเรือนจำ

นอกจากนี้ยังมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่ได้รับรองสิทธิมนุษยชนไว้เช่น การจัดตั้งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2560 ทำหน้าที่ตรวจสอบ รายงานข้อเท็จจริงที่ถูกต้องเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนให้คำแนะนำเกี่ยวกับมาตรการและแนวทางในการส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนต่อรัฐสภา คณะรัฐมนตรี และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำรายงานผลการประเมินสถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนของประเทศ ซึ่งแจ้งพร้อมทั้งรายงานเกี่ยวกับข้อเท็จจริงอย่างถูกต้องโดยเร็วในกรณีที่มีการรายงานสถานการณ์เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนในประเทศไทยโดยไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรมก็จะถูกทั่วโลกโจมตีได้ แม้กระทั่งในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาที่ได้มีการปรับปรุงแก้ไขในหลายๆ ประเด็น เช่น มาตรา 57 การให้ศาลเป็นผู้มีอำนาจออกหมายจับแทนตำรวจ มาตรา 106-108 การให้สิทธิแก่ผู้ต้องหาและจำเลยมากขึ้น เช่น มีสิทธิในการปล่อยตัวชั่วคราวที่เพิ่มมากขึ้น มาตรา 165/1 การตั้งทนายความให้จำเลยในชั้นไต่สวนมูลฟ้อง มาตรา 92 การค้นในที่รโหฐานต้องมีหมายค้นของศาล เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับหลักการเบื้องต้นหลังสิทธิมนุษยชนโดยเฉพาะปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน พบว่ามี

³⁹ พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542

หลักการสำคัญเป็นต้นว่าหลักความเสมอภาค หลักการมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หลักการสิทธิเสรีภาพของบุคคลด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสิทธิในชีวิตร่างกาย⁴⁰

จึงกล่าวได้ว่าการที่นักโทษต้องถูกต้องโทษจำคุกนั้น เนื่องจากการกระทำความผิดต่อกฎหมาย รัฐจึงต้องการแยกตัวนักโทษออกจากสังคมเพื่อความสุขและปลอดภัย และการนำนักโทษไปคุมขังจึงเป็นมาตรการลงโทษผู้กระทำความผิดให้เจ็บทรมานและเตือนให้บุคคลอื่นกระทำผิดเป็นเยี่ยงอย่างในปัจจุบัน การลงโทษนักโทษมีแนวคิดที่จะแก้ไขฟื้นฟูนักโทษด้วย เนื่องจากนักโทษยังต้องกลับไปใช้ชีวิตในสังคมอีกครั้ง อีกทั้งนักโทษที่กระทำความผิด คือ แรงงานทางเศรษฐศาสตร์ เป็นคนงานที่ใช้กำลังร่างกายได้ และได้รับค่าตอบแทนการทำงาน ถึงแม้ว่าจะถูกจำกัดอิสรภาพอยู่ภายในเรือนจำก็ตาม ในระหว่างที่ต้องโทษจำคุกนั้นนักโทษสามารถที่จะใช้แรงงานของตนเองในการทำงานดีกว่าให้แรงงานนี้สูญเปล่าไม่ก่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจแต่อย่างใด จึงเกิดระบบการใช้แรงงานนักโทษในรูปแบบต่างๆ ซึ่งระบบการใช้แรงงานของนักโทษมีรูปแบบการทำงานและความมุ่งหมายในการใช้แรงงานที่แตกต่างกันออกไป แม้นักโทษจะต้องทำงานใช้แรงงานของนักโทษเพื่อการลงโทษ แต่นักโทษเป็นมนุษย์มีสิทธิเสรีภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่รัฐจะต้องให้การปกป้องดูแลเช่นเดียวกับคนทั่วไป ดังนั้นจึงต้องยอมรับว่านักโทษมีสิทธิทางกฎหมายที่ควรได้รับการคุ้มครองเช่นกัน

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับที่ทำงานนอกเรือนจำ

2.4.1 การใช้แรงงานนักโทษภายนอกเรือนจำ

การใช้แรงงานนักโทษทำกิจการภายนอกบริเวณเรือนจำนั้น ได้มีกฎหมายบดบังกระทรวงนครบาลว่าด้วยการใช้แรงงานนักโทษ พ.ศ. 2460 บังคับไว้ว่า นักโทษที่ได้จ่ายออกไปทำงานโยธานอกเรือนจำนั้น ถ้าผู้บัญชาการสามารถจะคิดค่าจ้างให้แก่เรือนจำได้ ให้คิดค่าจ้างแรงหนึ่งวันละไม่น้อยกว่า 20 สตางค์ แต่ห้ามมิให้รับทำการโยธาของเอกชน งานโยธานในที่นี้มุ่งหมายถึงงานหนักต่างๆ อาทิเช่น ทำถนนเพื่อสาธารณชน หรือซ่อมแซมสถานที่ราชการของรัฐบาล เป็นต้น ต่อไปนี้มีปัญหาที่จะต้องพิจารณาว่าอย่างไรจึงจะเรียกว่าผู้บัญชาการเรือนจำสามารถที่จะคิดค่าจ้างให้แก่เรือนจำได้ ในข้อนี้เห็น

⁴⁰ จาก “สิทธิมนุษยชน: ศึกษาเปรียบเทียบในทางพระพุทธศาสนา.” (น.138), โดย ดิเรก ควรสมาคม, 2563, วารสารนิติ รัฐกิจ และสังคมศาสตร์, 4(2), 133-160. ลิขสิทธิ์ 2563 โดย ดิเรก ควรสมาคม.

ว่าถ้ากิจการใด มีเงินงบประมาณรายจ่ายตั้งไว้ ก็ย่อมจะคิดค่าจ้างแรงงานจากงานนั้นได้แรงหนึ่งวันละไม่น้อยกว่า 25 สตางค์ ซึ่งเป็นมาตรฐานอย่างต่ำ ส่วนอัตราอย่างสูงไม่ได้กำหนดไว้ จึงต้องถือเอาอัตราค่าจ้างแรงงานกรรมกรในท้องถิ่นเป็นมาตรฐานอย่างสูง สำหรับคิดค่าจ้างแรงงานนักโทษและอัตราค่าจ้างแรงงานกรรมกรในท้องถิ่นดังกล่าวแล้วนั้น ก็ยังมีกฎหมายกำหนดไว้ อัตราค่าจ้างแรงงาน จึงอาจสูงๆ ต่ำๆ ไม่คงที่แน่นอน ฉะนั้น ควรถือเอาอัตราที่เป็นอยู่ในขณะที่คิดค่าจ้างแรงงานของนักโทษนั้น เป็นมาตรฐานอย่างสูงในการเรียกร้องค่าจ้างแรงงานให้แก่เรือนจำ แต่ทั้งนี้อาจมีการผ่อนผันเป็นการเฉพาะราย หรือเป็นการชั่วคราวอยู่บ้างเพราะเหตุว่าถึงในกิจการนั้น ได้มีเงินรายจ่ายอยู่ก็ดี แต่มีน้อยยังไม่สามารถคิดค่าแรงในอัตรานั้นต่ำให้ได้ อาทิเช่น เทศบาลต่างๆ อาจคิดค่าแรงให้ได้เพียงในหนึ่ง วันละ 15 สตางค์ ดังนี้ทางการจึงผ่อนผันให้ชั่วคราวจนกว่าเทศบาลจะมีรายได้สูงขึ้น จึงเรียกค่าแรงเพิ่มขึ้นให้เข้าอยู่ในมาตรฐานขั้นต่ำและสูงขึ้น เป็นลำดับไป⁴¹ ส่วนกิจการรายได้ที่ไม่มีงบประมาณรายจ่าย หรือเงินรายได้ที่จะจ่ายให้ได้ก็ทำให้โดยไม่ต้องเรียกค่าจ้างแรงงาน เพื่อเป็นการช่วยเหลือราชการของประเทศชาติ แต่ทั้งนี้ต้องระมัดระวังอย่าให้เป็นเหตุกระทบกระเทือนถึงเงินผลประโยชน์ของเรือนจำ ต้องตกต่ำไปกว่างบประมาณรายได้ของเรือนจำ เพราะว่าเมื่องบประมาณรายได้ของเรือนจำตกต่ำไปแล้วก็ต้องกระทบกระเทือนรายได้ของแผ่นดินต้องตกต่ำไปด้วย

การทำงานภายนอกเรือนจำของนักโทษถูกกำหนดให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 49 ว่านักโทษนั้นต้องทำงานตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่ โดยมิได้เกิดจากความสมัครใจเข้าร่วมทำงานของนักโทษเอง เจ้าหน้าที่อาจใช้อำนาจสั่งการได้โดยนักโทษอาจไม่สมัครใจทำงานนั้นก็เป็นได้ ซึ่งหากเป็นกรณีการทำงานสาธารณะภายนอกเรือนจำ จะทำให้เกิดความอับอายแก่ตัวนักโทษได้ อันเป็นการลดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่จะต้องได้รับการคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ การอนุญาตให้นักโทษออกไปภายนอกเรือนจำเพื่อฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการหรือรับการศึกษานอกเรือนจำ โดยมีหรือไม่มีผู้ควบคุมตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 52(8) มีวัตถุประสงค์เพื่อ “การฝึกวิชาชีพ” มิใช่เพื่อการรับจ้างงาน⁴² แบบรับค่าจ้าง หรือการจ้างกับเอกชน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับแก่บุคคลทั่วไป ซึ่งขัดต่อหลักตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญในเรื่องเสรีภาพในการประกอบอาชีพ เพราะสำหรับนักโทษที่ได้รับสิทธิประโยชน์ให้ออกไปภายนอก

⁴¹ จาก ประวัติการฝึกวิชาชีพและนิทรรศการผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์, โดย กองพัฒนาพฤตินิสัย, 2555, ลิขสิทธิ์ 2555 โดย กองพัฒนาพฤตินิสัย. สืบค้นจาก http://br.correct.go.th/br_wp/?p=694

⁴² หนังสือกรมราชทัณฑ์ ที่ ขธ 0704.5/32951 ลงวันที่ 9 พฤศจิกายน 2559

เรือนจำเพื่อฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ โดยมีหรือไม่มีผู้ควบคุม นั้น รัฐควรมีการส่งเสริมให้มีการทำงานที่คล้ายกับสังคมภายนอกมากที่สุดไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ ค่าชดเชยค่าตอบแทน จำนวนชั่วโมงการทำงาน วันหยุด ฯลฯ เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป ซึ่งตามข้อกำหนดแมนเดลา ได้วางหลักเกี่ยวกับการทำงานของผู้ต้องขังไว้ว่า ระบบและวิธีการทำงานในเรือนจำต้องเหมือนอย่างใกล้เคียงที่สุดเท่าที่เป็นไปได้กับงาน ซึ่งอยู่ภายนอกเรือนจำ เพื่อเตรียมผู้ต้องขังให้อยู่ในสภาพชีวิตการทำงานปกติ และต้องมีระบบค่าตอบแทนที่เที่ยงธรรมสำหรับงานของผู้ต้องขังสำหรับการพิจารณาให้นักโทษออกทำงานนอกเรือนจำตามระเบียบกรมราชทัณฑ์ที่ บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน กำหนดให้นักโทษในความผิดบางคดีไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาให้ออกไปทำงานนอกเรือนจำนั้น น่าจะขัดต่อเจตนารมณ์ตามรัฐธรรมนูญ ด้านความเสมอภาคของบุคคล เพราะถ้าหากมีการพิจารณาคัดเลือกนักโทษที่เหมาะสมแล้ว ประเด็นในส่วนของความผิดที่นักโทษได้เคยกระทำและได้ถูกพิพากษาไปแล้วก็ไม่ควรที่จะนำมาพิจารณาอีก

การออกนอกเรือนจำเพื่อทำงานสาธารณะหรือทำงานอื่นใดเพื่อประโยชน์ของทางราชการ การออกนอกเรือนจำเพื่อฝึกอาชีพในสถานประกอบการภายนอก และการติดตามความจำเป็นด้วยกิจกรรมสำคัญหรือกิจการในครอบครัว รวมถึงการออกไปนอกเรือนจำเพื่อรับการรักษายาบาล เป็นมาตรการที่รัฐจัดให้มีแก่ นักโทษเพื่อสนับสนุนการแก้ไขฟื้นฟูนักโทษตามหลักการใกล้เคียงของชีวิตภายในเรือนจำและภายนอกเรือนจำ และเพื่อสนับสนุนการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างนักโทษกับครอบครัวและสังคม อย่างไรก็ตามพบว่าในบางมาตรการนั้นมีการบัญญัติกฎหมายที่มีลักษณะขัดแย้งกับหลักการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามรัฐธรรมนูญ รวมถึงความเสมอภาคของบุคคล เช่น การกำหนดให้นักโทษต้องออกไปทำงานสาธารณะหรือทำงานอื่นใดนอกเรือนจำเพื่อประโยชน์ของทางราชการ นอกเรือนจำตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 49 ซึ่งอาจสร้างความเสียหายต่อชื่อเสียงและสร้างความอับอายแก่นักโทษ อันถือเป็นการลดทอนศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของนักโทษที่เกินควร รวมถึงรูปแบบและวิธีการพิจารณาอนุญาตให้นักโทษติดตามความจำเป็นด้วย กิจกรรมสำคัญหรือกิจการในครอบครัว ตามมาตรา 52(4) แห่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 โดยกฎหมายกำหนดให้เป็นสิทธิประโยชน์เฉพาะนักโทษบางลำดับชั้น ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์เพียงเท่านั้นที่จะได้รับการพิจารณา อันถือเป็นการบัญญัติกฎหมายที่ใช้บังคับต่อบุคคลเฉพาะกลุ่มโดยไม่เท่าเทียมเสมอกัน อีกทั้งบทบัญญัติตามกฎหมายหรือระเบียบในการอนุญาตให้นักโทษออกนอกเรือนจำนั้น ไม่มีความครอบคลุมและชัดเจน และมีรูปแบบที่

ไม่หลากหลาย และมีการกำหนดกฎเกณฑ์ที่เป็นข้อจำกัดอย่างมาก เนื่องจากความกังวลว่านักโทษจะหลบหนีเมื่อมีโอกาสได้ออกนอกเรือนจำ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินมาตรการอนุญาตให้นักโทษออกนอกเรือนจำเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ สอดคล้องกับหลักการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลตามรัฐธรรมนูญ และสอดคล้องตามข้อกำหนดมาตรฐานสากลว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในเรื่องดังกล่าว และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการแก้ไขฟื้นฟูนักโทษ จึงมีความจำเป็นต้องมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงกฎหมายบทบัญญัติตามกฎหมายในเรื่องดังกล่าว และสนับสนุนให้มีมาตรการอื่นๆ ที่มีประโยชน์ต่อการแก้ไขฟื้นฟูนักโทษ

2.4.2 แนวทางการปฏิบัติในการทำงานของนักโทษภายนอกเรือนจำ

แนวทางการดำเนินการตามนโยบายการฝึกอบรมวิชาชีพและส่งเสริมทักษะการทำงาน ผู้ต้องขังออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ เพื่อให้การดำเนินงานย้ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำนั้นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุผลตามนโยบายของกระทรวงยุติธรรมกรมราชทัณฑ์จึงให้เรือนจำ/ทัณฑสถานทั่วประเทศ ถือเป็นแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องต่อไป ดังนี้⁴³

- 1) การดำเนินงานดังกล่าวเป็นลักษณะการจัดทำโครงการการฝึกอบรมวิชาชีพและส่งเสริมทักษะการทำงานผู้ต้องขัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการฝึกฝนเรียนรู้การทำงานเพื่อนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ ซึ่งมีค่าใช้จ่ายแรงงานหรือการทำงานสาธารณะหรือทำงานอื่นใดเพื่อประโยชน์ของทางราชการ
- 2) ไม่อนุญาตให้ผู้ต้องขังฝึกวิชาชีพในสถานที่ของครอบครัวเครือญาติ ตามระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการย้ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ
- 3) การคัดเลือกและจ่ายผู้ต้องขังออกทำงานสถานประกอบการภายนอกเรือนจำให้เรือนจำตั้งคณะทำงานขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วย ผู้บัญชาการเรือนจำ เป็นประธาน และเจ้าพนักงาน

⁴³ จาก แนวทางการดำเนินการตามนโยบายการฝึกอบรมวิชาชีพและส่งเสริมทักษะการทำงานผู้ต้องขังออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ, โดย กลุ่มงานส่งเสริมทักษะการทำงาน กองพัฒนาพฤตินิสัย, 2565, ลิขสิทธิ์ 2565 โดย กลุ่มงานส่งเสริมทักษะการทำงาน กองพัฒนาพฤตินิสัย. สืบค้นจาก <http://lad.correct.go.th/main/wp-content/uploads/2022/08/แนวทางการดำเนินการตามนโยบายการฝึกอบรมวิชาชีพและส่งเสริมทักษะการ.pdf>

เรือนจำจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นคณะทำงาน (เป็นอำนาจผู้บัญชาการเรือนจำ ไม่ต้องขออนุญาตมายังกรมราชทัณฑ์ ยกเว้นกรณีที่เป็นหญิง หรือเหลือโทษจำคุกต่อไปเกิน 5 ปี ตามระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ)

4) ห้ามมิให้จ่ายนักโทษเด็ดขาดที่ได้รับการคัดเลือกตามระเบียบนี้ไปทำงานอื่นใด นอกจากการฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการเท่านั้น

5) คุณสมบัติของผู้ต้องขังที่คัดเลือกให้ออกไปฝึกวิชาชีพ ต้องเป็นไปตามระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการ นอกเรือนจำ และเป็นผู้ต้องขังที่มีความประสงค์และยินยอมเข้ารับการฝึกวิชาชีพและส่งเสริมทักษะการทำงานในสถานประกอบการ

6) อัตราส่วนการควบคุม จะจัดให้มีเจ้าหน้าที่ 1 คน ต่อนักโทษเด็ดขาดได้ไม่เกิน 60 คนหรือให้จัดให้มีผู้ควบคุมในอัตราส่วนตามความเหมาะสม โดยพิจารณาแล้วเห็นว่าจำเป็น และน่าจะไม่มีผลกระทบหรือก่อการร้ายขึ้น ตามระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ

7) เนื่องจากโครงการนี้มีวัตถุประสงค์ดังที่กล่าวมา จึงให้เรือนจำ/ทัณฑสถานคัดเลือกผู้ว่าจ้าง/สถานประกอบการที่เหมาะสม และจัดทำ "บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ การส่งเสริมสนับสนุนผู้ต้องขัง ซึ่งอยู่ในระหว่างต้องโทษ เข้าทำงานในสถานประกอบการภายนอก ระหว่างเรือนจำ.. กับผู้ว่าจ้าง/สถานประกอบการ..."

8) สำหรับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการ ให้เป็นไปตามข้อตกลงที่ได้จัดทำข้อตกลงกับสถานประกอบการ และหากการทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำที่จัดให้นักโทษเด็ดขาดออกไปทำนั้น ก่อให้เกิดรายได้ซึ่งคำนวณเป็นราคาระดับได้ให้เรือนจำนำไปจ่าย เป็นรางวัลตอบแทนให้แก่ นักโทษเด็ดขาดและเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงาน (โดยมีการจัดทำสัญญาจ้างงานแนบท้าย) เพื่อเรือนจำ นำไปจ่ายเป็นรางวัลให้แก่ผู้ต้องขังและเจ้าพนักงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงาน

9) ให้เรือนจำ/ทัณฑสถานรายงานผลการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ และการจ่ายเงินรางวัลเป็นผล ให้กรมราชทัณฑ์ทราบทุกวันที่ 25 ของเดือนตามแบบรายงาน กท.01 ที่แนบท้ายนี้ หากเรือนจำ/ทัณฑสถานใด ไม่มีการดำเนินการให้รายงานว่า "ไม่มีการดำเนินการ"

10) มีการจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจของผู้ว่าจ้างสถานประกอบ ในการจ่าย นักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ เป็นประจำทุกไตรมาส หรือ เมื่อเสร็จสิ้นงานตามสัญญา ตามแบบประเมินความพึงพอใจของผู้ว่าจ้างสถานประกอบ แนบท้าย

11. ผู้ว่าจ้าง/สถานประกอบการ สามารถจัดทำใบผ่านงาน/ใบประเมินผลงานให้กับ นักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ

2.4.3 การฝึกวิชาชีพนอกเรือนจำและการจ้างงานผู้ต้องขัง

1) โครงการพระราชรัฐ ร่วมสร้างงาน สร้างอาชีพผู้ต้องขัง

การฝึกวิชาชีพนอกเรือนจำและการจ้างงานผู้ต้องขัง การลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือโครงการ “พระราชรัฐ ร่วมสร้างงาน สร้างอาชีพผู้ต้องขัง” เป็นการทำงานในรูปแบบพระราชรัฐ โดยความร่วมมือระหว่างกรมการ จัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมราชทัณฑ์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างโอกาสและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ผู้ต้องขัง เตรียมความพร้อมในด้านทักษะฝีมือ จริยธรรม มีรายได้เป็นเงินทุนเพื่อนำไปประกอบอาชีพหลังพ้นโทษ และไม่ให้เกิดการซ้ำ ซึ่งเป็นการส่งเสริมคนดีสู่สังคม โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมวิชาชีพ จริยธรรม ให้โอกาสกับผู้ที่เคยกระทำความผิดปรับปรุงตนเอง และแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในบางสาขาอาชีพ ทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่กำลังแรงงาน โดยการแนะแนวอาชีพ เพิ่มทักษะความรู้ความสามารถ เตรียมความพร้อมด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อเข้าสู่กระบวนการทำงาน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานหรือสามารถประกอบอาชีพอิสระได้ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ที่ต้องการยกระดับศักยภาพ ทักษะสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ในการสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม⁴⁴

สำหรับแนวทางความร่วมมือ กล่าวคือ กรมการ จัดหางานดำเนินการประสานงาน และให้คำแนะนำแก่สถานประกอบการ หรือนายจ้างในการส่งเสริมการมีงานทำให้แก่ผู้ต้องขังในเรือนจำ

⁴⁴ จาก บุคลิกภาพและทักษะทางอาชีพของผู้ใกล้พ้นโทษ และความต้องการจ้างงานของนายจ้าง กรณีศึกษา: เรือนจำกลางลำปาง (น. 7), โดย ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคเหนือ, 2562, กรุงเทพฯ: กรมการ จัดหางาน กระทรวงแรงงาน. ลิขสิทธิ์ 2562 โดย ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคเหนือ.

และรับผู้ต้องขังชั้นดีใกล้พ้นโทษ เข้าฝึกทักษะในสถานประกอบการ รับลงทะเบียนและบริหารจัดการงานให้แก่ผู้พ้นโทษที่ประสงค์จะหางานทำ ตลอดจนสาธิตอาชีพ ฝึกทักษะอาชีพพระยะสั้นแก่ผู้ต้องขังก่อนปล่อย เน้นแนวอาชีพ ให้ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ให้คำปรึกษาแนะนำการประกอบอาชีพอิสระ ส่วนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำหน้าที่ฝึกอาชีพในหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงานในสาขา อาชีพตามความต้องการของผู้ต้องขัง เพื่อเพิ่มเติมความรู้ รวมทั้งประกอบชิ้นงานเพื่อจัดจำหน่าย และสร้างรายได้แก่ผู้ต้องขัง รวมทั้งทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้แก่ผู้ต้องขังในสาขาอาชีพตามความต้องการ และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

โครงการนี้ได้นำผู้ต้องขังชั้นดีไปฝึกทักษะฝีมือนอกเรือนจำก่อนพ้นโทษ ซึ่งผู้ประกอบการหรือนายจ้างผู้ควบคุมการฝึกจะเห็นความสามารถในการทำงานของผู้ต้องขังหลายสถานประกอบการ มีการรับผู้พ้นโทษเหล่านี้เข้าทำงาน เช่น บริษัท เอ็ดดี้โกลด์ จำกัด (ทำทอง) โรงงานอุตสาหกรรมกระเบื้องดินเผาเด่นจันทร์ บริษัท เกรทวอล (1988) จำกัด เป็นต้น รวมทั้งสิ้น 42 แห่ง นอกจากนี้ กระทรวงแรงงาน มีการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน โดยผู้พ้นโทษที่สนใจจะประกอบอาชีพอิสระ สามารถจดทะเบียนเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือกู้เงินจากกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน สำหรับซื้อวัตถุดิบและอุปกรณ์การผลิต หรือขยายการผลิตเพื่อสร้างอาชีพ และสร้างรายได้ให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วย โดยมีวงเงินปล่อยกู้ตั้งแต่ 50,000 – 200,000 บาท ในอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 3 ระยะเวลาผ่อนชำระ 2 – 5 ปี โดยระหว่างการฝึกทักษะฝีมือแรงงาน กรมราชทัณฑ์ ได้จัดผู้ควบคุมจากเรือนจำคอยกำกับดูแล จัดเตรียมรถรับ - ส่งจากเรือนจำ อาหาร และอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยในการทำงาน

กรมราชทัณฑ์มีภารกิจที่สำคัญในการเสริมสร้างสังคมที่ดีมีคุณภาพ จึงไม่ใช่เพียงแต่การควบคุมดูแลบุคคลที่กระทำผิดเท่านั้น หากแต่มีภารกิจในการปรับและยกระดับคุณภาพของทรัพยากรบุคคลของสังคม ไม่ให้สร้างปัญหาและเป็นภาระของสังคม ดังนั้น กรมราชทัณฑ์จึงไม่ได้ควบคุมบุคคลผู้ซึ่งกระทำความผิดแต่อย่างเดียว ยังต้องแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมโดยให้ได้รับโอกาสในการศึกษาอบรมฝึกฝนทักษะวิชาชีพ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ และจัดหางานจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ที่ตลาดปัจจุบันต้องการเข้ามาให้ผู้ต้องขังได้ฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ เช่น คัดเย็บเสื้อผ้า งานประกอบตัวถังรถบัส งานประกอบ รถจักรยาน สิ่งประดิษฐ์ ผลิตภัณฑ์เฟอร์นิเจอร์ แผ่นยางรมควัน นวดแผนไทย เกษตรอินทรีย์ ปักมุก ดอกไม้ ประดิษฐ์ ถักแห-อวน ผลิตภัณฑ์เส้น เป็นต้น

2) นโยบาย 7 ห้าม 3

กรมราชทัณฑ์ ได้มีนโยบาย “7 ห้าม 3 ให้” สร้างความปลอดภัย ห่วงใยการทำงาน” ให้เป็นนโยบายด้านการทำงานนอกเรือนจำของกรมราชทัณฑ์ทุกประเภทการทำงาน ซึ่งได้แก่ การจำขออกทำงานนอกเรือนจำ, การออกทำงานสาธารณะ, การนำผู้ต้องขังออกทำงานบำเพ็ญประโยชน์, การนำผู้ต้องขังออกแสดงทักษะหรือความสามารถพิเศษทุกประเภทกรมราชทัณฑ์ จึงได้กำหนดข้อควรปฏิบัติสำหรับประชาชน ในการทำงานสาธารณะและงานนอกเรือนจำของผู้ต้องขัง ด้วยหลัก 7 ห้าม 3 ดังนี้⁴⁵

“7 อย่างต้องห้าม”

- 1) ห้ามให้สุราหรือของมึนเมา
- 2) ห้ามให้ยาเสพติด
- 3) ห้ามให้เงินตรา
- 4) ห้ามให้ใช้เครื่องมือสื่อสาร
- 5) ห้ามให้อาวุธหรือสิ่งของที่สามารถก่อเหตุร้าย
- 6) ห้ามใช้ยานพาหนะ
- 7) ห้ามพุดคุยในลักษณะแจ้งข่าวร้ายหรือสร้างความปั่นป่วนในการทำงาน

และ

“3 อย่างที่พี่น้องประชาชนจะสามารถให้ได้” คือ

- 1) ให้กำลังใจ
- 2) ให้โอกาส
- 3) ให้การยอมรับ

การที่กรมราชทัณฑ์ได้นำผู้ต้องขังออกทำงานสาธารณะ และงานนอกเรือนจำเพื่อประโยชน์ของสังคม โดยปฏิบัติตามมาตรฐานการควบคุม และตามมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานที่เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชนนั้น เป็นการให้โอกาสสร้างความเชื่อมั่นทั้งผู้ต้องขัง และสังคม รวมถึงการให้การยอมรับ และเป็นการเตรียมความพร้อมในการคืนคนดีสู่สังคมต่อไป

⁴⁵ จาก กำหนด “7 ห้าม 3 ให้” หลักปฏิบัติผู้ต้องขังทำงานนอกเรือนจำ, โดย आयुตม์ สินธพพันธุ์, 2565, ลิขสิทธิ์ 2565 โดย आयुตม์ สินธพพันธุ์. สืบค้นจาก <https://mgronline.com/crime/detail/9650000120496>

3) โครงการกำลังใจ

โครงการกำลังใจ ถือเป็นโครงการในพระดำริพระเจ้าหลานเธอ พระองค์เจ้าพัชรกิติยาภาฯ ทรงดำริให้จัดตั้งโครงการกำลังใจ เพื่อประทานความช่วยเหลือแก่ผู้ที่ต้องการโอกาสในสังคมไทย เนื่องด้วยทรงดำริว่า ทุกคนในสังคมจะอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขก็ต่อเมื่อรู้จักรักษาสีทิมของตน โดยไม่สร้างความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น กระบวนการยุติธรรมเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกคนเคารพสิทธิของผู้อื่น ซึ่งเมื่อกระบวนการยุติธรรมดำเนินไปจนถึงที่สุดแล้ว ผู้ที่ได้รับผลทุกฝ่ายในสังคมก็น่าที่จะได้มีโอกาสอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขอีกครั้งหนึ่ง แต่กระนั้นในบางครั้ง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมเหล่านี้ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มผู้ต้องขัง กลุ่มผู้ถูกคุมประพฤติ หรือผู้ที่เป้นจำเลย กลับมิได้รับโอกาสเท่าที่ควร ในการที่จะกลับมาเป็นส่วนหนึ่งของสังคมส่วนรวม ส่งผลให้บุคคลเหล่านี้ขาดโอกาสที่จะดำเนินชีวิตดังที่ควร ทรงดำริว่าผลงานจากโครงการกำลังใจ จะช่วยให้กลุ่มบุคคลเหล่านี้ตระหนักว่ายังมีผู้ที่เต็มใจจะให้โอกาส และเอาใจช่วยให้พวกเขาสามารถเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ และเมื่อทุกคนได้รับโอกาสที่สมควรแล้วจะต้องรู้จักในการเคารพสิทธิของผู้อื่น ซึ่งนอกจากจะช่วยลดการกระทำผิดซ้ำซ้อน และเปิดโอกาสให้บุคคลเหล่านี้กลับมาเป็นประชากรที่มีคุณภาพแล้ว ยังมีส่วนที่จะช่วยให้สังคมส่วนรวมกลับมาอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขอีกด้วย

โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังโดยดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานของข้อกำหนดกรุงเทพฯ รวมทั้งดำเนินการให้เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน เพื่อให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้กับกลุ่มผู้ที่ก้าวพลาดทำให้ชีวิตต้องเข้ามาเกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมและผู้ขาดโอกาสกลุ่มอื่น ๆ ให้สามารถมีโอกาสกลับมาดำรงชีวิตเป็นคนดีของสังคมได้อย่างปกติสุข เพื่อให้ผู้มีจิตกุศลและมีจิตศรัทธา ได้รับทราบและสามารถมีส่วนร่วมให้การช่วยเหลือสนับสนุนแก่กลุ่มผู้ต้องการกำลังใจและผู้ขาดโอกาสเหล่านี้ ดังพระดำริของพระเจ้าหลานเธอฯ เพื่อส่งเสริมให้สังคมไทยเป็นสังคมที่พร้อมจะเป็นกำลังใจและให้โอกาสแก่ผู้ที่แม้ชีวิตจะเคยก้าวพลาดแต่ก็พร้อมที่จะเริ่มชีวิตใหม่เป็นคนดีของสังคม และเพื่อเผยแพร่พระดำริเกี่ยวกับการประทานกำลังใจให้แก่กลุ่มผู้ต้องการกำลังใจและโอกาสเหล่านี้ต่อสาธารณชน⁴⁶ และมีเป้าหมายที่จะดำเนินกิจกรรมที่เป็นการเสริมและไม่ซ้ำซ้อนกับสิ่งที่ทางราชการได้ดำเนินการอยู่แล้ว โดยจะเลือกกลุ่มเป้าหมาย และกิจกรรมที่

⁴⁶ จาก โครงการกำลังใจในพระดำริพระเจ้าหลานเธอ พระองค์เจ้าพัชรกิติยาภา, โดย มูลนิธิมั่นพัฒนา, 2553, ลิขสิทธิ์ 2553 โดย มูลนิธิมั่นพัฒนา. สืบค้นจาก <http://www.tsdf.nida.ac.th/th/royally-initiated-projects/10846-โครงการกำลังใจ-พศ-2549/>

น่าจะเป็นประโยชน์สูงสุด และช่วยส่งเสริมและพัฒนาสิ่งที่ทางราชการไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากขาดแคลนปัจจัยต่าง ๆ โดยมีกลุ่มเป้าหมายได้แก่ กลุ่มผู้ต้องขังสตรี กลุ่มเด็กติดผู้ต้องขัง กลุ่มเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดและกลุ่มผู้ขาดโอกาสอื่น ๆ ในกระบวนการยุติธรรม นอกจากการให้กำลังใจ และให้โอกาสแก่กลุ่มเป้าหมายดังกล่าวแล้ว โครงการฯ ยังมีเป้าหมายสำคัญในการรณรงค์ให้สังคมไทยเป็นสังคมที่พร้อมจะเป็นกำลังใจ และให้โอกาสแก่บุคคลที่แม้จะก้าวพลาดแต่ก็ได้เรียนรู้ที่จะเริ่มชีวิตใหม่เป็นคนดีของสังคม

ในโครงการกำลังใจมีรูปแบบของกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การฝึกวิชาชีพ การพัฒนาด้านจิตใจ การพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับความเป็นอยู่ของผู้ต้องขัง โดยดำเนินการในเรือนจำทั่วประเทศและเรือนจำตามเป้าหมาย ในการนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาและต่อยอดในเรือนจำในโครงการกำลังใจพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขังให้สามารถอยู่ร่วมกับสังคมภายนอกได้หลังพ้นโทษและลดการกระทำผิดซ้ำ กองพัฒนานวัตกรรมกระบวนการยุติธรรมจึงเห็นควรดำเนินงานโครงการฝึกอบรมวิชาชีพผู้ต้องขังในโครงการกำลังใจเพื่อให้ผู้ต้องขังได้รับความรู้และพัฒนาความรู้ด้านอาชีพเพื่อดำรงชีพภายหลังพ้นโทษ และเพื่อต่อยอดองค์ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ ที่เป็นที่ต้องการในปัจจุบันต่อไป มุ่งเน้นการสร้างโอกาสสร้างอาชีพให้กับผู้ต้องขัง รวมทั้งการเสริมสร้างสมรรถนะของผู้ต้องขังในการที่จะต้องรู้เท่าทันโลกในยุคปัจจุบัน สังคมที่มีความพลวัตหรือความเปลี่ยนแปลง เมื่อมีความเข้าใจทางสังคมแล้วย้อนกลับมามองที่คุณค่าของตนเอง การสร้างคุณค่าให้ตนเอง การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น จะเป็นแนวทางที่ทำให้การพัฒนาทักษะชีวิต ทักษะจิตใจ และทักษะสังคม

4) โครงการนิคมอุตสาหกรรมราชทัณฑ์

กระทรวงยุติธรรมส่งเสริมการจ้างงานผู้ต้องขัง ด้วยโครงการนิคมอุตสาหกรรมราชทัณฑ์ เพื่อใช้เป็นสถานที่รองรับผู้พ้นโทษและผู้อยู่ระหว่างพักการลงโทษหรือลดวันต้องโทษได้มีงานทำ และเพื่อให้ผู้ต้องขังมีงานทำและมีอาชีพหลังพ้นโทษ หากทำงานได้ดีก็จะได้รับการจ้างงานต่อทันทีที่พ้นโทษ โดยเริ่มนำร่องที่ จ.สมุทรสาคร ในโครงการนิคมอุตสาหกรรมทรัพย์สินทางปัญญา และขณะนี้มีการศึกษาแนวทางจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมราชทัณฑ์ 4 ภาค 5 แห่ง ได้แก่ จังหวัดลำพูน จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสงขลา ซึ่งนิคมอุตสาหกรรมราชทัณฑ์ 1 แห่ง สามารถรองรับแรงงานได้ 20,000 คน และยังทำให้เกิดการจ้างงานคนในพื้นที่ทำให้นิคมอุตสาหกรรมราชทัณฑ์ 5 แห่ง จะเกิดการจ้างงานผู้ต้องขัง 100,000 คน ช่วยทำให้รัฐบาล ไม่ต้องเสีย

งบประมาณในการสร้างเรือนจำเพิ่ม โดยปกติเรือนจำ 1 แห่งรองรับผู้ต้องขังได้ 4,000 คน ใช้งบประมาณสร้างแห่งละ 1,600 ล้านบาท หากสร้างนิคมอุตสาหกรรมราชทัณฑ์ 5 แห่ง จะช่วยให้ไม่ต้องสร้างเรือนจำเพิ่มถึง 25 แห่ง ประหยัดงบประมาณได้ถึง 40,000 ล้านบาท เพราะการสร้างนิคมอุตสาหกรรมจะเป็นการร่วมลงทุนของเอกชน

ซึ่งโครงการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมราชทัณฑ์ แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้⁴⁷

1) นิคมอุตสาหกรรมภายนอกเรือนจำโดยร่วมกับ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หรือ กนอ. (ที่ราชพัสดุของหน่วยงานอื่น) คือ กระทรวงยุติธรรม หาพื้นที่ที่เหมาะสม อาจเช่าที่ราชพัสดุ พัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐาน เปิดพื้นที่ให้สถานประกอบการเช่าใช้ประกอบการหรือเปิดเชิญชวนเอกชนที่สนใจ อาจมีสิทธิประโยชน์เพื่อจูงใจนักลงทุนเข้ามาลงทุน และจัดพื้นที่บริเวณที่พักอาศัยรองรับผู้กระทําผิด

2) นิคมภายในพื้นที่เรือนจำ (ที่ราชพัสดุของกรมราชทัณฑ์) กระทรวงยุติธรรมจะเป็นผู้เช่าที่ราชพัสดุจากกรมราชทัณฑ์ในราคาถูกแล้วเชิญชวนเอกชนมาร่วมทุน รัฐเป็นผู้ลงทุนก่อสร้างอาคารและพื้นที่อาศัยผู้กระทําผิด เอกชนลงทุนเครื่องจักร วิธีการผลิตและแหล่งรับซื้อผลิตภัณฑ์ อาจมีการร่วมลงทุนรูปแบบอื่นๆ เช่น การจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมเกษตรหรือนิคมอุตสาหกรรมเชิงท่องเที่ยวและสุขภาพ

3) การใช้พื้นที่เอกชนเป็นนิคมอุตสาหกรรม โดยเชิญชวนผู้ประกอบการที่เป็นนักพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนานิคมอุตสาหกรรมเป็นผู้จัดหาที่ดินของเอกชนและพัฒนาเป็นนิคม โดยมีสิทธิประโยชน์จูงใจพิเศษในกรณีที่เป็นนิคมอุตสาหกรรมเพื่อรองรับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสดังกล่าว

นอกจากนี้ กรมราชทัณฑ์ได้ประชาสัมพันธ์เผยแพร่การรับจ้างแรงงานผู้ต้องขังให้สังคมภายนอกได้รับรู้ถึงศักยภาพในการรับงานของผู้ต้องขัง เรือนจำ/ทัณฑสถานใดที่มีผู้พ้นโทษชำนาญงานจะได้ติดต่อและรับเข้าทำงานในสถานประกอบการได้ เป็นการสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังให้มีความรู้ความชำนาญ ฝึกความเพียรให้มีความมานะอดทน รักการทำงาน ส่งผล

⁴⁷ จาก ที่มา "นิคมอุตสาหกรรมราชทัณฑ์" โมเดลแก้ปัญหาผู้ต้องขังล้นคุกของไทย, โดย ฐานเศรษฐกิจ มัลติมีเดีย, (2565), ลิขสิทธิ์ 2565 โดย ฐานเศรษฐกิจ มัลติมีเดีย. สืบค้นจาก <https://www.thansettakij.com/politics/546489>

ทางด้านจิตใจให้รู้สึกว่าคุณค่า และรายได้ส่วนหนึ่งผู้ต้องขังจะได้รับรางวัลปันผลไว้ใช้จ่ายระหว่างต้องโทษ นอกจากเป็นการส่งเสริมการมีงานทำของผู้ต้องขังในระหว่างที่ถูกต้องโทษแล้ว ยังเป็นการเตรียมความพร้อมในการทำงานของผู้ต้องขังก่อนกลับสู่สังคมภายนอก เมื่อพ้นโทษออกไปแล้ว ผู้ต้องขังได้รับความรู้และมีทักษะสามารถหางานทำในสถานประกอบการได้ มีรายได้ในการประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวภายหลังพ้นโทษ

5) การจ้างงานผู้ต้องขังระหว่างอยู่ในเรือนจำ

การจ้างงานผู้ต้องขังเหมาะกับธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก เช่น อุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมอาหาร หรือ call center เป็นต้น ซึ่งผู้ประกอบการสามารถจ้างงานผู้ต้องขังออกไปทำงานที่โรงงานของตนเองได้ อย่างไรก็ตามระเบียบของกรมราชทัณฑ์กำหนดว่าผู้ประกอบการควรจ้างงานผู้ต้องขังอย่างน้อย 10 คน เนื่องจากผู้คุมที่ดูแลผู้ต้องขังขณะที่ออกไปทำงานนอกเรือนจำจะดูแลผู้ต้องขังในอัตราส่วน 1 ต่อ 10 คน โดยกรมราชทัณฑ์จะสนับสนุนจัดหาผู้ต้องขังที่สนใจเข้าทำงานกับองค์กรตามจำนวนที่ต้องการตามระยะเวลาที่ได้ตกลงร่วมกัน⁴⁸

ขั้นตอนการจ้างงานผู้ต้องขังสามารถแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้



รูปที่ 2.1 ขั้นตอนการจ้างงานผู้ต้องขัง

ที่มา: สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย, 2564

⁴⁸ จาก คู่มือสำหรับการจ้างงานผู้ต้องขัง ผู้พ้นโทษ และผู้พ้นโทษเพื่อการกลับคืนสู่สังคม (น. 6), โดย สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย, 2564, กรุงเทพฯ: สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (องค์การมหาชน). ลิขสิทธิ์ 2564 โดย สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย.

ระเบียบข้อบังคับในการจ้างงานผู้ต้องขังเพื่อทำงานนอกเรือนจำ ในเบื้องต้น ผู้ประกอบการควรศึกษาเกี่ยวกับระเบียบของกรมราชทัณฑ์ในการนำผู้ต้องขังออกนอกเรือนจำเพื่อไปทำงานในสถานประกอบการของตนเอง โดยระเบียบที่สำคัญ ได้แก่

- 1) ผู้ต้องขังได้รับอนุญาตให้ออกนอกเรือนจำได้ระหว่าง 7:00 - 18:00 น. ภายใต้การดูแลของผู้คุม โดยจะต้องกลับถึงเรือนจำภายใน 19:00 น.
- 2) เรือนจำจะเป็นฝ่ายกำหนดชั่วโมงการทำงานของผู้ต้องขัง อัตราส่วนของผู้คุมในการดูแลผู้ต้องขังนอกเรือนจำ คือ 1 ต่อ 10 ผู้ต้องขังจำเป็นจะต้องทำงานอยู่ในพื้นที่เดียวกัน เพื่อให้สะดวกต่อการดูแลของผู้คุม
- 3) ผู้ต้องขังไม่สามารถใช้เครื่องมือสื่อสารใด ๆ

การรับสมัครและประเมินผู้สมัครงาน ผู้ต้องขังที่สนใจสมัครเข้าทำงานนอกเรือนจำจะได้รับการคัดเลือกโดยเรือนจำ และจะต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- 1) จะต้องเป็นผู้ต้องขังที่ไม่เคยกระทำความผิดซ้ำ
- 2) ต้องโทษด้วยคดีที่ไม่ร้ายแรง ยกเว้นคดีที่เกี่ยวกับยาเสพติด
- 3) ได้รับกำหนดโทษไม่เกิน 3 ปี
- 4) ได้รับโทษในเรือนจำมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของกำหนดโทษ
- 5) มีผู้ค้ำประกันสำหรับการออกไปทำงานนอกเรือนจำ
- 6) ผู้ต้องขังไม่สามารถใช้เครื่องมือสื่อสารใด ๆ

เนื่องจากกรมราชทัณฑ์ไม่มีการจัดเก็บประวัติการทำงานหรือประวัติการศึกษาของผู้ต้องขังในรูปแบบที่พร้อมใช้งาน ดังนั้นผู้ประกอบการควรเริ่มต้นขั้นตอนการพูดคุยกับผู้ต้องขังโดยตรงเพื่อสอบถามประวัติและสามารถออกแบบงานให้เหมาะสมกับทักษะของผู้ต้องขังได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ประเทศไทย

2.5.1 ความเป็นมาของการให้นักโทษทำงานในประเทศไทย

ประเทศไทยมีการใช้แรงงานนักโทษหรือการให้นักโทษทำงานมีมานานแล้ว โดยในสมัยโบราณการใช้แรงงานนักโทษถือเป็นโทษอย่างหนึ่ง ซึ่งใช้ควบคู่กันไปกับโทษจำคุก เช่น ให้จำคุกแล้วเอาตัวลงเป็นตะพานหญ้าช้าง หรือให้นักโทษทำงานทุกอย่างให้กับผู้คุม ซึ่งมีลักษณะใช้แรงงานเหมือนไพร่⁴⁹ ซึ่งจากหลักฐานทางประวัติศาสตร์ การใช้แรงงานนักโทษมีมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา⁵⁰ ดังที่ปรากฏในเอกสารจดหมายเหตุ คำให้การของขุนหลวงวัดประดู่ทรงธรรม ซึ่งในจดหมายเหตุนั้นได้กล่าวถึงพระคลัง โรงช้าง โรงม้า คุก และหอกลอง ที่มีอยู่ในกำแพงกรุงศรีอยุธยา ในส่วนที่เกี่ยวกับคุก จดหมายเหตุได้มีบันทึกไว้ว่าในกำแพงกรุงศรีอยุธยามีคุกอยู่ 8 คุก นักโทษที่ถูกคุมขังอยู่ในคุกเหล่านั้นทางราชการได้จัดให้ทำเรือบบ เรือสำเภา อยู่เก็บเรือสำเภา เลื่อยไม้ ไสกบ ทำถนนหลวง ทำความสะอาดสถานที่ราชการ⁵¹

ต่อมาในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ การใช้แรงงานนักโทษไม่ได้เน้นหนักไปทางที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ แต่เป็นไปในทางที่เป็นประโยชน์ต่อเจ้าพนักงานผู้คุมและเจ้านายผู้มีอำนาจ บังคับบัญชาคุกและตาราง ทั้งนี้ เพราะเหตุว่าในสมัยนั้นเจ้าพนักงานผู้ควบคุมคุกและตาราง ไม่ได้รับพระราชทานเงินเดือนเบี้ยหวัดจึงได้ผลประโยชน์จากการใช้แรงงานนักโทษ โดยนักโทษต้องเสียค่าธรรมเนียมให้แก่เจ้าพนักงานผู้ควบคุม ต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งถือได้ว่าเป็นยุคของการปฏิรูปการปกครอง โดยพระองค์ได้ทรงนำวิทยาการความรู้และอารยธรรมจากต่างประเทศมาเพื่อพัฒนาการประเทศและแก้ไขความเป็นอยู่ของประชาชนและประเทศให้เจริญขึ้น⁵²

⁴⁹ จาก *ประวัติราชทัณฑ์ 200 ปี* (น. 548), โดย กรมราชทัณฑ์ กระทรวงมหาดไทย, 2525, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ราชทัณฑ์. ลิขสิทธิ์ 2525 โดย กรมราชทัณฑ์ กระทรวงมหาดไทย.

⁵⁰ จาก “การใช้แรงงานนักโทษในสาธารณะกิจ.” โดย เกียรติศักดิ์ วงศ์ไชยสุวรรณ, 2522, *วารสารราชทัณฑ์*, 27(1), 37-38. ลิขสิทธิ์ 2522 โดย เกียรติศักดิ์ วงศ์ไชยสุวรรณ.

⁵¹ จาก “การใช้แรงงานนักโทษเด็ดขาดออกทำงานสาธารณะนอกเรือนจำ.” โดย ประกิจ กฤษณะ, 2526, *วารสารราชทัณฑ์*, 31(พฤศจิกายน - ธันวาคม). ลิขสิทธิ์ 2526 โดย ประกิจ กฤษณะ.

⁵² จาก *สิทธิมนุษยชนของผู้ต้องขังในประเทศไทย* (น. 285), โดย ประธาน วัฒนาวณิชย์ และคณะ, 2529, กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์. ลิขสิทธิ์ 2529 โดย ประธาน วัฒนาวณิชย์ และคณะ.

โดยได้มีการปฏิรูปงานราชทัณฑ์ ในส่วนของการใช้แรงงานนักโทษก็ได้มีการพัฒนาและมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างไปจากเดิม โดยในปีรัตนโกสินทร์ศก 110 ได้มีการปฏิรูปการใช้แรงงานนักโทษให้เป็นประโยชน์ต่อราชการแผ่นดิน และให้นักโทษมีวิชาความรู้ไปประกอบอาชีพภายหลังพ้นโทษ ฝ่ายเจ้าพนักงานผู้คุมซึ่งแต่เดิมไม่ได้รับเงินผลประโยชน์ก็ได้ จัดให้ได้รับเงินเดือนจากรัฐ แทนที่เงินรายได้จากส่วนผลประโยชน์จากการใช้แรงงานนักโทษ และได้ยกเลิกการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมจากนักโทษ ตลอดจนรัฐเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ค่ารักษาพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ แก่นักโทษ ตลอดจนมีการสร้างโรงงานในคุก เพื่อให้นักโทษได้ทำงานช่างฝีมือต่าง ๆ เช่น ช่างเหล็ก ช่างไม้ ช่างกลึง ช่างตีหม้อ เป็นต้น⁵³ หลังจากนั้นก็ได้มีพระบรมราชโองการการตราพระราชบัญญัติลักษณะเรือนจำ พ.ศ. 2444 (ร.ศ. 120) โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดระบบงานราชทัณฑ์ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งใช้สืบเนื่องมาจนถึงรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงได้มีพระบรมราชโองการให้ตราพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 และได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ รวม 3 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2520 พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2521 และพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2523 ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ตลอดจนมีการตรากฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ในการพัฒนางานราชทัณฑ์ให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมอารยประเทศ

วิวัฒนาการของงานราชทัณฑ์จากอดีตจนถึงปัจจุบัน มีลักษณะเป็นวิวัฒนาการที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากการปฏิบัติต่อนักโทษที่เป็นรูปแบบในแนวจารีตประเพณีดั้งเดิม คือ เป็นการลงโทษให้สาสมถึงความผิดที่เกิดขึ้นมาเป็นรูปแบบการปฏิบัติที่มุ่งเน้นการคุมครองสังคม และการแก้ไขอบรมผู้กระทำความผิดให้กลับเข้าสู่สังคมได้เช่นคนปกติ การใช้แรงงานผู้ต้องขังก็มีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ และข้อเสนอแนะว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดของสหประชาชาติ และเน้นการแก้ไขอาชีพ เพื่อที่จะสามารถนำไปประกอบวิชาชีพได้ภายหลังพ้นโทษ⁵⁴

นอกจากนี้การใช้แรงงานนักโทษซึ่งในปัจจุบันอยู่ในความดูแลของกรมราชทัณฑ์ ซึ่งกรมราชทัณฑ์ก็มีแนวความคิดที่จะใช้เรือนจำและทัณฑสถานเพื่อการลงโทษอย่างเดียว เป็นแนวทางเพื่อการ

⁵³ จาก *ประวัติราชทัณฑ์ 200 ปี* (น. 549-550), โดย กรมราชทัณฑ์ กระทรวงมหาดไทย, 2525, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ราชทัณฑ์. ลิขสิทธิ์ 2525 โดย กรมราชทัณฑ์ กระทรวงมหาดไทย.

⁵⁴ รายงานประจำปี กรมราชทัณฑ์ กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2538

แก้ไขปรุงแต่งจิตใจผู้กระทำความผิด ดังเห็นได้จากการเรียกชื่อ กรมราชทัณฑ์ ซึ่งแต่เดิมเรียกกันว่า “กรมเรือนจำหรือกรมคัดสันดาน” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Department of Prisons or Department of Penitentiary” เปลี่ยนใหม่เป็น “Department of Corrections” อันมีความหมายเป็นมงคลว่า “กรมแก้ไขพฤติกรรมผู้กระทำความผิด” ทางราชทัณฑ์ของประเทศไทยก็ได้เปลี่ยนชื่อ “กรมราชทัณฑ์” ซึ่งเดิมในภาษาอังกฤษเรียกว่า “Department of Penitentiary” ไปสู่คำว่า “Department of Corrections” เมื่อปี พ.ศ. 2505 เช่นเดียวกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ในสมัยก่อนการใช้แรงงานนักโทษเป็นไปเพื่อการลงโทษเพียงอย่างเดียว มีการใช้แรงงานนักโทษเยี่ยงทาส คือ เอาตัวลงโทษเป็นข้ารับใช้ของเจ้าขุนมูลนาย แต่ในปัจจุบันแนวความคิดในการใช้แรงงานนักโทษได้เปลี่ยนแปลงไป โดยให้หันมานั้นเพื่อให้เป็นไปในการแก้ไขฟื้นฟู ด้วยการให้ความรู้เพื่อนำไปประกอบอาชีพภายหลังพ้นโทษไปแล้ว ประกอบกับการให้การศึกษาอบรมในด้านอื่นๆ ด้วย

2.5.2 ลักษณะการทำงานของนักโทษในเรือนจำ

2.5.2.1 งานบริการสาธารณะ

คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการพิจารณาออกไปทำงานสาธารณะ

1) เป็นนักโทษเด็ดขาดที่เหลือโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี และไม่เป็นผู้กระทำความผิดในคดีความผิดต่อพระมหากษัตริย์ พระราชินี รัชทายาท และผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ ความผิดต่อความมั่นคงของราชอาณาจักร หรือภายนอกราชอาณาจักร ความผิดต่อกฎหมายว่าด้วยยาเสพติดให้โทษ ส่วนความผิดอื่นๆ นอกจากที่กล่าวนี้ ทำงานสาธารณะได้ทั้งนั้น

2) จะต้องเหลือโทษจำคุกตามระยะเวลาในแต่ละชั้นของผู้ต้องขัง ดังนี้

- 2.1) ชั้นเยี่ยม จำคุกมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ใน 5
- 2.2) ชั้นดีมาก จำคุกมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ใน 4
- 2.3) ชั้นดี จำคุกมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ใน 3
- 2.4) ชั้นกลาง จำคุกมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ใน 2

การที่นักโทษเด็ดขาดคนใดได้ออกไปทำงานสาธารณะหรือไม่นั้น ต้องผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการคัดเลือกของเรือนจำเสียก่อน

กรมราชทัณฑ์มีแนวคิดที่เรียกว่าราชทัณฑ์ชุมชน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ผู้ต้องขังจะได้ตอบแทนสังคม โดยการจัดให้บริการสาธารณะเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนจากปัญหาอุทกภัย และภัยพิบัติในรูปแบบต่างๆ รวมถึงการบำเพ็ญประโยชน์ในชุมชนหรือพื้นที่สาธารณะ โดยเรือนจำทั่วประเทศจะดำเนินการคัดเลือกนักโทษเด็ดขาดที่มีหลักเกณฑ์ตามที่ราชทัณฑ์กำหนดเพื่อออกทำงานช่วยเหลือสังคม ซึ่งที่ผ่านมากรมราชทัณฑ์ได้นำนักโทษออกทำงานสาธารณะขุดลอกท่อระบายน้ำ และกรอกกระสอบทรายป้องกันน้ำท่วมเพื่อช่วยเหลือประชาชนในหลายพื้นที่ และได้รับเสียงตอบรับที่ดีเกี่ยวกับคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ต้องขัง อีกทั้งกรมราชทัณฑ์ ได้จัดตั้งศูนย์พัฒนาการทำงานผู้ต้องขัง (Center of Prisoner's Public Work Development) ตามข้อสั่งการของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม โดยมอบหมายให้เรือนจำและทัณฑสถานนาร่อง 70 แห่ง ซึ่งมีแรงงานนักโทษเด็ดขาดกว่า 2,217 ราย ที่ผ่านการพิจารณาคัดเลือกจากคณะกรรมการเพื่อพิจารณาคัดเลือกนักโทษเด็ดขาดที่จะส่งให้ออกไปทำงานสาธารณะ หรือทำงานอื่นใดเพื่อประโยชน์ของทางราชการนอกเรือนจำแล้ว ออกทำงานสาธารณะช่วยเหลือหน่วยงานภาครัฐและประชาชนที่ประสบภัยในพื้นที่ต่างๆ มุ่งเน้นช่วยเหลือหน่วยงานภาครัฐและประชาชนบริเวณใกล้เคียงเรือนจำและทัณฑสถานนาร่องทั้ง 70 แห่ง สามารถสแกน QR Code ผ่านช่องทางเพจ Facebook ประชาสัมพันธ์ กรมราชทัณฑ์ เพื่อตรวจสอบเรือนจำ/ทัณฑสถานที่ออกให้บริการดังกล่าว ทางกรมราชทัณฑ์หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หน่วยงานภาครัฐและประชาชนผู้ประสบภัยในรูปแบบต่างๆ จะได้รับการฟื้นฟูคุณภาพชีวิต ตลอดจนพัฒนาสิ่งแวดล้อมและสภาพความเป็นอยู่ให้กลับคืนสู่สภาพปกติโดยเร็ว พร้อมทั้งยังเป็นการเสริมสร้างสภาพจิตใจของนักโทษเด็ดขาด ให้มีทัศนคติที่ดีต่อสังคมและมีจิตสาธารณะ ให้ได้ทำกิจกรรมที่ตอบแทนสังคม ส่งเสริมการกลับตัวและการเป็นพลเมืองดีของสังคมภายหลังพ้นโทษต่อไป⁵⁵

กรมราชทัณฑ์ ได้วางแผนและดำเนินการเกี่ยวกับการบริการการย้ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานสาธารณะ และงานอื่นใดเพื่อประโยชน์ของทางราชการนอกเรือนจำ ซึ่งงานขุดลอกท่อระบายน้ำ จัดเป็นการทำงานสาธารณะภายใต้พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 มาตรา 48 นับเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาพฤตินิสัยผ่านการทำงานบริการสังคม การพัฒนานักโทษเด็ดขาดให้รู้จักการอุทิศตนในการทำประโยชน์เพื่อสังคมนั้น จัดเป็นแนวคิดการพัฒนาพฤตินิสัยที่มุ่งเน้นให้นักโทษเด็ดขาดได้มี

⁵⁵ จาก กรมคุกตั้งศูนย์พัฒนาการทำงานสร้างจิตสาธารณะแก่ผู้ต้องขังนาร่อง 70 แห่ง บรรเทาความเดือดร้อนปชช., โดย आयुคัม สันธพพันธุ์, 2565, ลิขสิทธิ์ 2565 โดย आयुคัม สันธพพันธุ์. สืบค้นจาก <https://siamrath.co.th/n/395663>

โอกาสในการทำความดีเพื่อสังคม⁵⁶ ในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 มาตรา 50 ระบุว่า ผู้ต้องขังไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างจากการทำงานที่ทำ แต่อาจได้รับเงินรางวัลตอบแทนจากการงานนั้นได้ เนื่องจากการทำงานของนักโทษเด็ดขาดภายใต้ภารกิจของกรมราชทัณฑ์ถือเป็นการพัฒนาพฤตินิสัยในรูปแบบของการทำงาน ซึ่งการทำงานย่อมได้รับการตอบแทนเหมือนกับประชาชนทั่วไป ในมิติด้านเงินรางวัลตอบแทน ตามกฎกระทรวงการคำนวณรายได้เป็นราคารเงินและการจ่ายเงินรางวัลให้แก่ผู้ต้องขังซึ่งการทำงานที่ได้ทำนั้นก่อให้เกิดรายได้ คำนวณเป็นราคารเงินได้ พ.ศ. 2563 ระบุให้จ่ายเงินรางวัลในสัดส่วนร้อยละ 70 ของกำไรทั้งหมดแก่นักโทษเด็ดขาดสำหรับส่วนที่เหลือกำหนดให้นำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน สำหรับมิติด้านการบริหารโทษ นักโทษเด็ดขาดที่ออกทำงานสาธารณะหรืองานอื่นใดเพื่อประโยชน์ของทางราชการนอกเรือนจำจะได้รับวันลดวันต้องโทษจำคุกจากการทำงานนั้น เช่น นักโทษเด็ดขาดออกทำงาน 5 วัน จะได้รับวันลดวันต้องโทษจำคุกลดลงจากกำหนดโทษ 5 วัน เป็นต้น

ดังนั้น นักโทษเด็ดขาดที่ออกทำงานขุดลอกท่อระบายน้ำ นอกจากจะได้รับเงินรางวัลตอบแทนแล้ว ยังได้รับวันลดวันต้องโทษจำคุกที่ทำให้พ้นโทษได้รวดเร็วขึ้น ถือเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่ นักโทษเด็ดขาด และมีนักโทษเด็ดขาดจำนวนมากที่มีความเต็มใจและประสงค์ออกทำงานสาธารณะดังกล่าว

2.5.2.2 การฝึกอาชีพ

การฝึกอาชีพเป็นหนึ่งในภารกิจที่กรมราชทัณฑ์มุ่งเน้นให้เรือนจำ/ทัณฑสถาน ฝึกอาชีพให้ผู้ต้องขังเพื่อให้ผู้ต้องขังมีวิชาชีพติดตัวสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ภายหลังพ้นโทษจะได้ไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำ นอกจากนี้ยังได้รับความร่วมมือจากกรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยในการลงนามบันทึกข้อตกลง ในการสร้างโอกาสและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ผู้ต้องขัง โดยผ่านกระบวนการฝึกวิชาชีพ เพิ่มทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน หรือสามารถประกอบอาชีพอิสระได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความร่วมมือจากสถานประกอบการหรือนายจ้างที่ได้มอบโอกาสในการเข้าไปฝึกวิชาชีพทั้งในเรือนจำและในสถานประกอบการ และการให้โอกาสจ้างงานผู้ต้องขังที่ใกล้พ้นโทษอีกด้วย

⁵⁶ จาก ราชทัณฑ์ เผยนักโทษลอกท่อ ไม่ได้ค่าจ้างแต่ได้รางวัลตอบแทนและได้ลดจำนวนวันต้องโทษ, โดย ทีวีชัย ชัยวัฒน์, 2565, ลิขสิทธิ์ 2565 โดย ทีวีชัย ชัยวัฒน์. สืบค้นจาก <https://workpointtoday.com/doc1/>

การสร้างโอกาสและพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ผู้ต้องขังให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะอาชีพ และโอกาสในการทำงานหลังจากพ้นโทษแล้วนั้น กรมราชทัณฑ์เพียงหน่วยงานเดียวไม่อาจดำเนินการหรือมอบโอกาสที่ดีแก่ผู้ต้องขังได้ทั้งหมด จำเป็นที่จะต้องมีการมีหน่วยงานอื่นๆ ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้ผู้ต้องขังได้รับโอกาสแก้ไขและปรับปรุงตนเอง และฝึกฝนเพื่อสามารถประกอบอาชีพได้เมื่อพ้นโทษออกไป จึงนำมาซึ่งการทำบันทึกข้อตกลงร่วมกันระหว่างกรมราชทัณฑ์และหน่วยงานอื่นๆ กรมราชทัณฑ์ กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ได้ลงนามบันทึกข้อตกลงที่สร้างโอกาสและคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ผู้ต้องขัง (MOU) เพื่อยกระดับศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะแรงงาน สร้างโอกาสและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ผู้ต้องขัง โดยการฝึกอบรมวิชาชีพตามความถนัดของผู้ต้องขังและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ให้เป็นแรงงานที่มีทักษะสูง มีศักยภาพในการทำงาน และมีความสามารถหลากหลาย เสริมสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพสุจริตและได้รับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน บูรณาการความร่วมมือกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคมและเปิดโอกาสให้ผู้พ้นโทษสามารถกลับมาใช้ชีวิตในสังคมได้อีกครั้ง⁵⁷

สำหรับแนวทางความร่วมมือดังกล่าว กรมการจัดหางาน จะเป็นผู้ประสานงาน และให้คำแนะนำแก่สถานประกอบการหรือนายจ้างในการส่งเสริมการมีงานทำให้แก่ผู้ต้องขังในเรือนจำและผู้ต้องขังชั้นดีใกล้พ้นโทษ เพื่อเข้าฝึกทักษะในสถานประกอบการ และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะทำหน้าที่ฝึกอาชีพหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพตามความต้องการของผู้ต้องขัง รวมทั้งประกอบชิ้นงาน เพื่อจัดจำหน่ายและสร้างรายได้แก่ผู้ต้องขัง ตลอดจนทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ต้องขัง ในสาขาอาชีพตามความต้องการของตลาดแรงงาน⁵⁸

สำหรับกรมราชทัณฑ์จะจัดทำข้อมูลผู้ต้องขัง เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ และจัดทำขั้นตอนการดำเนินงานรับชิ้นงานไปผลิตในเรือนจำ รวมถึงจัดส่งผู้ต้องขังเข้าฝึกทักษะในสถานประกอบการ ควบคุม ดูแล และติดตามผลผู้ต้องขังที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำผ่านศูนย์ประสานงาน และส่งเสริมการมีงานทำ (Care : Center for Assistance to Reintegration and Employment) ด้านสภา

⁵⁷ จาก รัชชัย ชัยวัฒน์, *อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 56*

⁵⁸ จาก พงษ์ศักดิ์ ปัตตา, *อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 2*, (น. 2)

อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยจะช่วยประสานงานกับสถานประกอบการหรือนายจ้างเพื่อเข้าร่วมโครงการฯ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูล เพื่อสร้างการรับรู้และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการรับผู้ต้องขังเข้าทำงานแก่ผู้ประกอบการธุรกิจและภาคเอกชน เป็นต้น

แนวทางปฏิบัติในการจ่ายเงินผลประโยชน์ได้จากการดำเนินงานฝึกอาชีพผู้ต้องขังเป็นรางวัลดังนี้

1) รายได้จากการส่งเสริมทักษะการทำงาน (แรงงานรับจ้าง รวมถึงการทำงานรับจ้างภายในเรือนจำ และการทำงานสถานประกอบการนอกเรือนจำ) และรายได้จากการฝึกวิชาชีพ ประเภทงานบริการ (งานบริการ อาหารและเครื่องดื่ม งานนวดแผนไทย เสริมสวย คาร์แคร์ เป็นต้น) เมื่องานแต่ละงานแล้วเสร็จ และได้รับชำระค่าแรงงานแล้ว ให้จ่ายรางวัลปันผลให้เสร็จเรียบร้อยภายในเวลา 3 วัน นับจากวันที่ได้รับเงินค่าจ้างนั้น พร้อมรายงานกรมราชทัณฑ์ทราบ ตามแบบรายงานการส่งเสริมทักษะการทำงานผู้ต้องขัง (แบบรายงาน กท.01) ภายในวันที่ 10 ของทุกเดือน

2) รายได้จากการฝึกอาชีพผู้ต้องขัง ประเภทงานจำหน่ายสินค้าและผลิตภัณฑ์จากแรงงานผู้ต้องขัง โดยช่องทางต่างๆ เช่น ร้านจำหน่ายของเรือนจำ จำหน่ายผ่านระบบออนไลน์ จำหน่ายในงาน Event ที่เรือนจำ/ทัณฑสถานเข้าร่วมตามสถานที่และเทศกาลต่างๆ งานนิทรรศการผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์ งานนิทรรศการผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์ประจำภาค และจำหน่ายผ่านศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์กลาง เป็นต้น ให้คำนวณหาผลกำไร แล้วจ่ายรางวัลปันผลภายหลังเสร็จสิ้นงานภายในเวลาไม่เกิน 60 วัน นับจากวันสุดท้ายของงานนั้นๆ และรายงานกรมราชทัณฑ์ทราบ ตามแบบรายงานการส่งเสริมทักษะการทำงานผู้ต้องขัง (แบบรายงาน กท.01) ภายในวันที่ 10 ของทุกเดือน หลังจากวันที่จ่ายเงินรางวัลปันผล

3) รายได้จากการฝึกอาชีพผู้ต้องขัง ที่ได้รับไม่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน เช่น การจำหน่ายพืชผลทางการเกษตร การเลี้ยงสัตว์ หรือรายได้อื่นๆ ให้คำนวณหาผลกำไรเป็นประจำทุกๆ เดือน และให้จ่ายเงินรางวัลปันผลตามงวดบัญชี ภายหลังจากสิ้นงวดบัญชี 6 เดือน ในแต่ละงวดไม่เกิน 30 วัน นับจากวันสุดท้ายของงวดบัญชานั้นๆ

4) กรณีที่ผู้ต้องขังที่มีส่วนในการทำงานและอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับเงินรางวัลปันผล แต่ถึงกำหนดจะพ้นโทษก่อนได้รับเงินรางวัลปันผล ให้ผู้บัญชาการเรือนจำ ผู้อำนวยการทัณฑสถาน พิจารณาจ่ายรางวัลปันผลให้ผู้ต้องขังดังกล่าวตามจำนวนที่เห็นสมควรไปก่อน โดยใช้ข้อบังคับ

กรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการจ่ายเงินผลพลอยได้จากการดำเนินงานฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังเป็นรางวัล พ.ศ. 2563
ข้อ 8 เป็นแนวทางในการพิจารณา

5) ใบสำคัญจ่ายเงินรางวัลปันผล ให้ระบุราคาทุน ราคาขาย พร้อมกับระบุว่า เป็นเงินรางวัลปันผลจากผลประโยชน์ที่ได้รับแล้ว ของงานอะไร เดือนใด หรืองวดบัญชีใด

6) ให้เรือนจำ/ทัณฑสถาน พิจารณาจ่ายเงินรางวัลปันผล ให้เจ้าพนักงานและผู้ต้องขังโดยถือปฏิบัติตามข้อบังคับกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการจ่ายเงินผลพลอยได้จากการดำเนินงานฝึกอาชีพผู้ต้องขังเป็นรางวัล พ.ศ. 2563 โดยเคร่งครัดและรายงานการจ่ายเงินรางวัลปันผล ตามแบบรายงานการส่งเสริมทักษะการทำงานผู้ต้องขัง (แบบรายงาน กท.01) ที่กรมราชทัณฑ์กำหนด โดยให้รายงานภายในวันที่ 10 ของทุกเดือน

2.5.2.3 งานตามสัญญาจ้าง

การใช้แรงงานนักโทษออกไปทำงานสาธารณะนอกเรือนจำนั้น กรมราชทัณฑ์จะตั้งคณะกรรมการขึ้นมาพิจารณาคัดเลือกนักโทษเอง โดยก่อนทำงานแต่ละครั้งกรมราชทัณฑ์จะทำหนังสือสัญญาจ้างกับหน่วยงานที่ต้องการจ้างแรงงาน แต่ในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ มาตรา 50 ระบุว่า “ผู้ต้องขังไม่มีสิทธิได้ค่าจ้างจากการงานที่ได้ทำ”

กรมราชทัณฑ์ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการรับจ้างแรงงานผู้ต้องขัง ให้เรือนจำ/ทัณฑสถานถือปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างงานผู้ต้องขัง การหักค่าใช้จ่ายในการรับจ้างงานผู้ต้องขัง การขออนุมัติโครงการ การขออนุญาตทำนิติกรรมสัญญาและการพัสดุ และการมอบอำนาจในการขออนุมัติโครงการ การทำนิติกรรมสัญญา หรือข้อตกลงหาประโยชน์ในการดำเนินกิจการฝึกวิชาชีพและการรับจ้างงานผู้ต้องขัง ความละเอียดถี่ถ้วนแล้วนั้น กรมราชทัณฑ์พิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินการด้านการฝึกวิชาชีพและการส่งเสริมทักษะการทำงาน (ด้านการจ้างงานผู้ต้องขังของเรือนจำ/ทัณฑสถาน มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีความโปร่งใส และสอดคล้องกับแนวทางด้านสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ตามข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำแห่งสหประชาชาติว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง (ข้อกำหนดแมนดาลา) และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ (ILO) จึงให้ยกเลิกหนังสือกรมราชทัณฑ์ฉบับที่อ้างถึง และให้เรือนจำ/ทัณฑสถานถือปฏิบัติ ดังนี้

1) การคัดเลือกผู้ต้องขังเข้าทำงาน

1.1) มีการแจ้งประกาศรับสมัครงาน โดยเรือนจำ/ทัณฑสถานชี้แจงรายละเอียดของลักษณะงานที่ทำ โดยมีการแจ้งเรื่องอัตราค่าจ้างงานแต่ละงานให้ผู้ต้องขังทราบในใบประกาศ รวมถึงโอกาสในการใช้ประโยชน์จากการทำงานที่ทำให้ผู้ต้องขังอย่างชัดเจน และให้ผู้ต้องขังสามารถลงชื่อสมัครเข้าทำงานประเภทต่างๆ ตามประกาศได้ตามความสมัครใจ เรือนจำ/ทัณฑสถานทำการพิจารณาคัดเลือกผู้ต้องขังให้ทำงานตามจำนวนที่ต้องการตามระยะเวลาที่ได้ตกลงร่วมกันกับผู้ประกอบการ/ผู้ว่าจ้างหรือตามที่ระบุในสัญญาจ้างงาน/สัญญาจ้างทำของ (ถ้ามี) ทั้งนี้ ในสัญญาการจ้างแรงงานผู้ต้องขัง ให้เปลี่ยนเป็น "การส่งเสริมทักษะการทำงาน (การจ้างงานผู้ต้องขัง)" หรือ "การส่งเสริมทักษะการทำงาน (สัญญาจ้างทำ)"

1.2) การพิจารณาคัดเลือกผู้ต้องขังเข้าทำงาน โดยยึดหลักความสมัครใจ เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน มาตรฐานเรื่องความปลอดภัย สุขอนามัยในการทำงาน ความพร้อมทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงลักษณะงานที่ต้องไม่มีสารที่ก่อให้เกิดพิษภัย อันตรายหรือผลข้างเคียงต่อสุขภาพของผู้ต้องขัง และห้ามงานที่มีลักษณะอาจหรือสามารถใช้เป็นเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการหลบหนี มาทำภายในเรือนจำ/ทัณฑสถานอย่างเด็ดขาด

2) การกำหนดค่าจ้างงานผู้ต้องขัง

2.1) ให้เรือนจำ/ทัณฑสถาน แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดอัตราค่าจ้างงานผู้ต้องขัง ประกอบด้วย ผู้บัญชาการเรือนจำ ผู้อำนวยการทัณฑสถานเป็นประธาน คณะกรรมการ ประกอบด้วย สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดหรือผู้แทน อุตสาหกรรมจังหวัดหรือผู้แทน แรงงานจังหวัดหรือผู้แทน ประชาสัมพันธ์จังหวัดหรือผู้แทน และหอการค้าจังหวัดหรือผู้แทน สำหรับเรือนจำ/ทัณฑสถานในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้แทน หอการค้าไทยหรือผู้แทน ผู้แทน กรมประชาสัมพันธ์ และให้ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาผู้ต้องขังเป็นกรรมการและเลขานุการ สำหรับหัวหน้าฝ่ายฝึกวิชาชีพ/หัวหน้าฝ่ายพัฒนาผู้ต้องขังเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

2.2) ให้กรรมการตามข้อ (1) กำหนดอัตราค่าจ้างงานที่ผู้ว่าจ้างสั่งจ้างโดยหาข้อมูลเปรียบเทียบราคาจากเรือนจำ/ทัณฑสถานในเขตหรือใกล้เคียง หรือจากหน่วยงานอื่น ๆ หรือค่าจ้างของการรับจ้างบุคคลภายนอกในท้องถิ่น ทั้งนี้ อัตราค่าจ้างงานที่พิจารณาควรคำนึงความเหมาะสมเป็นธรรมกับผู้ต้องขัง

2.3) กรณีชิ้นงานเป็นลักษณะเดียวกัน ควรได้ค่าจ้างที่เท่ากันหรือไม่ต่างกันมากนัก

2.4) ให้ทำสัญญาจ้างงาน/สัญญาจ้างทำของทุกงาน ให้ระบุ ผู้ว่าจ้าง ผู้รับจ้าง ประเภทของงานจำนวนราคาต่อหน่วย และวงเงินรับจ้างอย่างชัดเจน และหากเป็นชิ้นงานใหม่ที่ผู้ว่าจ้างสั่งจ้าง จะต้องให้ผู้ต้องขังทดลองงานไม่เกิน 6 เดือนโดยมีการฝึกอบรมวิชาชีพในการทำงานที่ทำก่อนเริ่มการจ้างงานด้วย

2.5) ในการทำสัญญาจ้างการกำหนดระยะเวลาจ้างให้กำหนดจำนวนชิ้นงานด้วย

2.5.1) หากสามารถผลิตได้ครบจำนวนที่กำหนดก่อนสิ้นสุดระยะเวลา ให้ถือว่าสัญญาจ้างนั้นสิ้นสุด

2.5.2) ในกรณีผู้ว่าจ้าง ไม่สามารถส่งวัตถุดิบได้ครบ ในระยะเวลาที่กำหนด เมื่อสิ้นสุดระยะเวลา ให้ถือว่าสัญญาจ้างนั้นสิ้นสุด

2.6) ให้เรือนจำ/ทัณฑสถานรายงานผลการรับจ้างงานส่งกรมราชทัณฑ์ ตามแบบรายงานการจัดทำสัญญาจ้าง เป็นประจำปีละ 2 ครั้ง ดังนี้

2.6.1) รอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม - 31 มีนาคม) โดยให้รายงานภายในวันที่ 15 มีนาคม

2.6.2) รอบ 12 เดือน (1 เมษายน - 30 กันยายน) โดยให้รายงานภายในวันที่ 15 กันยายน

2.7) การนำวัตถุดิบรับจ้างงานเข้าเรือนจำ/ทัณฑสถานหรือการนำสินค้าที่ผลิตสำเร็จจากการรับจ้างออกจากเรือนจำ/ทัณฑสถาน ให้จัดทำทะเบียนคุมวัสดุ (หมายเลข 8, 9, 10) แบบทะเบียนคุมการรับส่งวัสดุแรงงานรับจ้าง และทะเบียนคุมแบบพิมพ์แรงงานรับจ้าง และให้มีคณะกรรมการตรวจสอบวัตถุดิบให้ถูกต้อง

3) การหักค่าใช้จ่ายในการรับจ้างงาน

3.1) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานรับจ้างให้เรือนจำ/ทัณฑสถาน หักค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานตามความจริงแต่ไม่เกิน 10% ของรายได้

3.2) กรณีการรับงานที่ต้องใช้ไฟฟ้า หรือน้ำ ให้แยกมาตรวัดไฟฟ้า/น้ำ ออกจากมาตรวัดของฝ่ายฝึกวิชาชีพ และให้เรียกเก็บค่าน้ำ ค่าไฟ จากผู้ว่าจ้าง ส่วนเงินที่เหลือเป็นกำไรสุทธิให้เรือนจำ/ทัณฑสถาน นำไปจ่ายเป็นรางวัลปันผลให้ผู้ต้องขังและเจ้าพนักงานตามข้อบังคับกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการจ่ายเงินผลพลอยได้ จากการดำเนินงานฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังเป็นรางวัล พ.ศ. 2563

3.3) การพิจารณาจ่ายเงินรางวัลเป็นผล ควรคำนึงถึงสิทธิของบุคคลเป็นอันดับแรก คือ การจ่ายเงินรางวัลเป็นผลให้ผู้ต้องขังและเจ้าหน้าที่ก่อน แล้วจึงจะนำเงินทุนหมุนเวียนไปใช้ในการกิจการอื่นๆ

4) ให้เรือนจำ/ทัณฑสถานถือปฏิบัติเกี่ยวกับการมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมราชทัณฑ์ กรณีการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุการดำเนินการอนุมัติจ่ายเงินผลพลอยได้ และการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับเงินผลพลอยได้ ตลอดจนการรับมอบอำนาจในการขออนุมัติโครงการ การทำนิติกรรมสัญญา หรือข้อตกลงหาประโยชน์ในการดำเนินกิจการฝึกวิชาชีพและการจ้างงานผู้ต้องขัง ตามคำสั่งราชทัณฑ์ที่ 1212, 1213, 1214/ 2560 ลงวันที่ 26 กันยายน 2560 สำหรับวงเงินที่เกินกำหนดตามวงเงินการมอบอำนาจ ให้ขออนุญาตกรมราชทัณฑ์ ทั้งนี้เมื่อดำเนินการแล้วเสร็จ ให้รายงานผลให้กรมราชทัณฑ์ทราบทุกครั้ง

ทั้งนี้ ให้เรือนจำ/ทัณฑสถานทบทวนสัญญาจ้างงาน /สัญญาจ้างทำของ ณ ปัจจุบันที่มีการดำเนินการอยู่ระหว่างปีงบประมาณ ว่าอัตราค่าจ้างงาน/จ้างทำงานมีความถูกต้อง เป็นธรรมหรือไม่ โดยขอให้มีการหารือร่วมกันระหว่างผู้ว่าจ้าง ผู้ประกอบการ และคณะกรรมการกำหนดอัตราค่าจ้างงานผู้ต้องขัง เพื่อร่วมกันพิจารณาปรับปรุงอัตราค่าจ้างงาน/จ้างทำของในสัญญาจ้างงาน/สัญญาจ้างทำมีความถูกต้อง เป็นธรรมตามหลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน และเป็นไปตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละท้องที่ พร้อมรายงานการดำเนินการและรายงานการประชุมดังกล่าวให้กรมราชทัณฑ์ทราบตามแบบฟอร์มรายงานการดำเนินการตามแนวทางการดำเนินงานด้านการฝึกวิชาชีพและการส่งเสริมทักษะการทำงาน (ด้านการจ้างงานผู้ต้องขัง)

2.5.3 กฎหมายและกฎระเบียบการใช้แรงงานนักโทษ

กฎหมายแรงงานนักโทษดำเนินงานภายใต้ทฤษฎีซ่อมแซมชดใช้หนี้ ทฤษฎีลดค่าใช้จ่ายเรือนจำ และทฤษฎีแก้ไขฟื้นฟู แนวคิดในการเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในงานราชทัณฑ์ แนวคิดในการลดการใช้เงินงบประมาณจากซึ่งมาจากภาษีอากรของประชาชน แนวคิดการลดการกระทำ ความผิดซ้ำ การแก้ไขปัญหานักโทษล้นคุก และการช่วยปกป้องคุ้มครองให้สังคมปลอดภัยจากอาชญากรรม ฯลฯ โดยการใช้แรงงานนักโทษทำงานให้เป็นประโยชน์ทางเศรษฐกิจ การทำงานเพื่อฝึกอบรมทักษะอาชีพให้มีความรู้ความชำนาญสำหรับนำไปใช้ภายหลังพ้นโทษ

กฎหมายหลักที่เกี่ยวข้องกับการให้นักโทษทำงานของไทย ได้แก่ พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 53 ตอนที่ 46 วันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2479 และบังคับใช้ภายหลัง 4 เดือน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา จึงมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2479 และมีผลทำให้ยกเลิกกฎหมายเดิมที่ใช้บังคับอยู่ คือ พระราชบัญญัติลักษณะเรือนจำ ร.ศ. 120 กับทั้งบรรดากฎหมาย กฎและระเบียบ ข้อบังคับอื่นๆ ในส่วนที่มีบัญญัติแล้วในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 หรือซึ่งมีข้อความขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479⁵⁹

นอกจากนี้ก็ยังมีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง คือ พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ 2479 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2523 ซึ่งเกี่ยวข้องกับการให้นักโทษทำงานซึ่งเกี่ยวกับงานสาธารณะ รวมทั้งกฎกระทรวงและระเบียบที่เกี่ยวข้องหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบกฎหมายในการให้นักโทษทำงานหรือฝึกอาชีพ คือ กรมราชทัณฑ์ ซึ่งการให้นักโทษทำงาน หรือการใช้แรงงานนักโทษ หรือการฝึกวิชาชีพ เป็นกิจกรรมที่สำคัญประการหนึ่ง เรือนจำและทัณฑสถานโดยหลักการแล้วถือว่าการใช้แรงงานนักโทษและการฝึกวิชาชีพ เป็นกิจกรรมที่มีผลต่อกิจกรรมฟื้นฟูจิตใจนักโทษ มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานผู้ต้องขังที่มีลักษณะเหมือน เช่น หลักสิทธิมนุษยชน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การใช้แรงงานผู้ต้องขังเพื่อเพิ่มความรู้ทักษะอาชีพ และหลักการใช้แรงงานผู้ต้องขังโดยทั่วไป การใช้แรงงานผู้ต้องขังในลักษณะของการเกณฑ์แรงงาน หรือบังคับใช้แรงงานได้ ซึ่งเป็นบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญที่มีลักษณะเหมือนกันทุกประเทศ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการฝึกวิชาชีพและการจ้างงานผู้ต้องขัง ได้แก่

2.5.3.1 การให้นักโทษทำงานตามมาตรา 22

มาตรา 22 ของพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 บัญญัติว่า⁶⁰ “นักโทษ เด็ดขาดต้องทำงานตามคำสั่งของเจ้าพนักงานเรือนจำ” ซึ่งจะเห็นได้ว่านักโทษต้องทำงานตามคำสั่งของเจ้าพนักงานเรือนจำนั้นเฉพาะนักโทษเด็ดขาดเท่านั้น ผู้ที่ถูกขังแต่ไม่ใช่ นักโทษเด็ดขาดจึงไม่ต้องทำงานไม่ว่าจะเป็นกรณีคนต้องขังหรือคนฝาก

⁵⁹ มาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479

⁶⁰ มาตรา 4(3) แห่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2523

คำว่า “นักโทษเด็ดขาด” หมายความว่า บุคคลซึ่งถูกขังไว้ตามหมายจำคุก ภายหลังจากคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกและหมายความว่ารวมถึงบุคคลซึ่งถูกขังไว้ตามคำสั่งที่ชอบ ด้วยกฎหมายให้ลงโทษด้วย ส่วน “คนต้องขัง” หมายความว่า บุคคลที่ถูกขังไว้ตามหมายขัง⁶¹ และ “คนฝาก” หมายความว่า บุคคลที่ถูกฝากให้ควบคุมไว้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา ความอาญาหรือกฎหมายอื่นโดยไม่มีหมายอาญา⁶²

2.5.3.2 พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560

พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 เป็นการปรับปรุงกฎหมายราชทัณฑ์อย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานราชทัณฑ์ การพัฒนาบุคลากร เจ้าหน้าที่เน้นระบบการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง โดยเริ่มตั้งแต่การรับตัวผู้ต้องขัง การจำแนก ตลอดจนการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย เพื่อให้โอกาสแก่ผู้ต้องขังกลับสู่ครอบครัว สังคม และไม่กระทำผิดซ้ำอีกควบคู่กับการปกป้องสังคม โดยการเน้นควบคุมผู้กระทำผิดที่มีพฤติกรรมเป็นภัยร้ายต่อสังคม หรืออาชญากรโดยสันดาน⁶³ สิทธิและหน้าที่ของผู้ต้องขังตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 ผู้ต้องขังจะได้รับการปฏิบัติตามหลักมาตรฐานสากลมากขึ้น เช่น การคุ้มครองกรณีถูกล่วงละเมิดทางเพศโดยเจ้าพนักงานเรือนจำและการได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือสำหรับผู้ต้องขังหญิงที่ตั้งครรภ์หรือให้นมบุตร จะได้รับคำแนะนำด้านสุขภาพและโภชนาการ การได้รับประโยชน์ เช่น การพักการลงโทษ มีหลักเกณฑ์ที่เคร่งครัดและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังได้รับประโยชน์เรื่องการออกไปฝึกวิชาชีพ/ศึกษาอบรมนอกเรือนจำ

พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 ได้บัญญัติประโยชน์ของผู้ต้องขังที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงาน และการฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการ ไว้ดังต่อไปนี้

มาตรา 48 ผู้ต้องขังมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าพนักงาน เรือนจำ ขอบังคับเรือนจำและระเบียบกรมราชทัณฑ์เจ้าพนักงานเรือนจำมีอำนาจสั่งให้ผู้ต้องขังทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดในเรือนจำ ดังต่อไปนี้

⁶¹ มาตรา 4(4) แห่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479

⁶² มาตรา 4(5) แห่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479

⁶³ จาก พงษ์ศักดิ์ ปัดดา, *อ้าวแล้วเชิงอรรถที่ 2*, (น. 3)

- (1) ทำงานสาธารณะ
- (2) ทำงานรักษาความสะอาดหรืองานสุขาภิบาลของเรือนจำ
- (3) ทำงานบำรุงรักษาเรือนจำ
- (4) ทำงานอื่นใดเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

การทำงานของผู้ต้องขังตามวรรคสองต้องสอดคล้องกับการจำแนก ลักษณะและการจัดแยกกลุ่มของผู้ต้องขังตามมาตรา 31 โดยให้เรือนจำจัดงานให้เหมาะสมกับความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดประจำสัปดาห์ กำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองรักษาความปลอดภัยและสุขภาพให้แก่ผู้ต้องขัง และลักษณะของงานสาธารณะ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่กำหนดในระเบียบกรมราชทัณฑ์

มาตรา 49 เจ้าพนักงานเรือนจำอาจสั่งให้นักโทษเด็ดขาดออกไปทำงานสาธารณะหรือทำงานอื่นใดเพื่อประโยชน์ของทางราชการตามมาตรา 48 นอกเรือนจำได้ โดยให้เป็นไปตามระเบียบกรมราชทัณฑ์

ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาคัดเลือกนักโทษเด็ดขาดที่จะส่งให้ออกไปทำงานสาธารณะหรือทำงานอื่นใดเพื่อประโยชน์ของทางราชการตามมาตรา 48 นอกเรือนจำ

มาตรา 52 (8) ได้รับการพิจารณาอนุญาตให้ออกไปฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการหรือรับการศึกษาอบรมนอกเรือนจำ โดยมีหรือไม่มีผู้ควบคุมก็ได้ แต่การอนุญาตให้ออกไปฝึกวิชาชีพหรือรับการศึกษาอบรมนอกเรือนจำจะพึงกระทำได้ต่อเมื่อนักโทษเด็ดขาดได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุด มาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของกำหนดโทษตามหมายจำคุกเมื่อคดีถึงที่สุดในขณะนั้น และเหลือโทษจำคุกไม่เกินสามปีหกเดือน ทั้งนี้ให้คำนึงถึงประโยชน์ในการศึกษาอบรมและแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยของนักโทษเด็ดขาด และความปลอดภัยของสังคมประกอบกัน แต่ถ้านักโทษเด็ดขาดซึ่งได้รับอนุญาตให้ออกไปฝึกวิชาชีพ ในสถานประกอบการหรือรับการศึกษาอบรมนอกเรือนจำ โดยไม่มีผู้ควบคุมไม่กลับเข้าเรือนจำภายในเวลาที่กำหนดเกินกว่ายี่สิบสี่ชั่วโมง ให้ถือว่านักโทษเด็ดขาดผู้นั้นหลบหนีที่คุมขังตามประมวลกฎหมายอาญา

ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้เอกชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เป็นการเพิ่มโอกาสในการทำงานให้กับผู้ต้องขัง การดำเนินการตาม (2) (3) (5) (6) (7) และ (8) ให้เป็นไปตาม

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ และต้องนำพฤติการณ์การกระทำความผิดลักษณะความผิด และความรุนแรงของคดี รวมตลอดทั้งการ กระทำความผิดที่ได้กระทำมาก่อน แล้วตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 40 มาประกอบการพิจารณาด้วย เพื่อ ป้องกันการโต้แย้งจากผู้ต้องขังเมื่อมีคดีขึ้นสู่ศาลปกครองว่า ไม่มีบทบัญญัติให้นำพฤติการณ์ก่อน ต้องโทษมาพิจารณาในการให้ประโยชน์แก่นักโทษเด็ดขาด⁶⁴

อย่างไรก็ตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 50 บัญญัติว่า ผู้ต้องขังไม่มี สิทธิได้ค่าจ้างจากการทำงานที่ได้ทำ แต่ในกรณีที่การทำงานที่ได้ทำไปนั้น ก่อให้เกิดรายได้ซึ่งคำนวณเป็น ราคาเงินได้ ผู้ต้องขังอาจได้รับเงินรางวัลตอบแทนจากแรงงานนั้นได้ การคำนวณรายได้เป็นราคาเงิน และการจ่ายเงินรางวัลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

เนื่องจากการทำงานของนักโทษเด็ดขาดภายใต้ภารกิจของกรมราชทัณฑ์ถือเป็นการ พัฒนาพฤตินิสัยในรูปแบบของการทำงาน ซึ่งการทำงานย่อมได้รับการตอบแทนเหมือนกับประชาชน ทั่วไป “ในมิติด้านเงินรางวัลตอบแทน ตามกฎกระทรวงการคำนวณรายได้เป็นราคาเงินและการจ่ายเงิน รางวัลให้แก่ผู้ต้องขัง ซึ่งการทำงานที่ได้ทำนั้นก่อให้เกิดรายได้ คำนวณเป็นราคาเงินได้ พ.ศ. 2563 ระบุให้ จ่ายเงินรางวัลในสัดส่วนร้อยละ 70 ของกำไรทั้งหมดแก่นักโทษเด็ดขาด สำหรับส่วนที่เหลือกำหนดให้ นำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน”

ดังนั้น ราคาเงินที่สถานประกอบการจ่ายให้แก่เรือนจำ จึงเรียกว่า “ค่าตอบแทน” ซึ่งจะ นำไปคำนวณตามหลักเกณฑ์ และนำไปจ่ายให้ผู้ต้องขัง เรียกว่า “รางวัลปันผลผู้ต้องขัง”

2.5.3.3 ระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง พ.ศ. 2561

ระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง พ.ศ. 2561 ได้ตราหลักสูตร การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพฤตินิสัย และหลักสูตรที่ผู้ต้องขังทุกคนต้องรับการอบรมไว้ ดังต่อไปนี้

⁶⁴ จาก ตารางเปรียบเทียบพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พุทธศักราช 2479 กับ พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 (น. 1), โดย นราธิป ชานาญศรี, 2561, ลิขสิทธิ์ 2561 โดย นราธิป ชานาญศรี. สืบค้นจาก http://lad.correct.go.th/main/wp-content/uploads/2017/03/correctlaw2560_comparison.pdf

ข้อ 5 หลักสูตรการพัฒนาพหุนิัยผู้ต้องขังประกอบด้วยหลักสูตร ดังต่อไปนี้

1) หลักสูตรภาคบังคับ คือ หลักสูตรที่ผู้ต้องขังทุกคนต้องเข้ารับการอบรม เช่น หลักสูตรปฐมนิเทศ หลักสูตรเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย

2) หลักสูตรภาคบังคับตามลักษณะแห่งคดี คือ หลักสูตรการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังรายบุคคล ตามลักษณะแห่งคดี และพฤติการณ์แห่งการกระทำความผิด เช่น โปรแกรมการแก้ไขผู้กระทำผิดทางเพศ โปรแกรมการปรับพฤติกรรมผู้กระทำผิดผู้ไร้ความรุนแรง โปรแกรมแก้ไขผู้กระทำผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย โปรแกรมการแก้ไขผู้กระทำผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน โปรแกรมการแก้ไขผู้กระทำผิดที่ใช้ความรุนแรงในครอบครัว โปรแกรมการปรับพฤติกรรมผู้กระทำผิดอื่นเนื่องมาจากการดื่มสุรา โปรแกรมยุติธรรมนำสันติสุข โปรแกรมแก้ไขผู้กระทำผิดซ้ำ หลักสูตรการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสำหรับกลุ่มผู้ต้องขังยาเสพติดและผู้ค้ารายย่อยในเรือนจำ โครงการบำบัดและฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ต้องขังติดยาเสพติดในรูปแบบวิวัฒน์พลเมืองราชทัณฑ์

3) หลักสูตรภาคบังคับเลือก คือ หลักสูตรที่ผู้ต้องขังต้องเลือกเพื่อเข้ารับการอบรมตามแผนการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังรายบุคคล เช่น หลักสูตรพัฒนาจิตใจ หลักสูตรการศึกษา หลักสูตรการฝึกวิชาชีพ หลักสูตรการฝึกทักษะการทำงาน และหลักสูตรการพัฒนาทักษะชีวิต

4) หลักสูตรอื่นๆ ที่กรมราชทัณฑ์กำหนด

2.5.3.4 ระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการคัดเลือกนักโทษเด็ดขาดจ่ายออกทำงานนอกเรือนจำพ.ศ. 2561

ระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการคัดเลือกนักโทษเด็ดขาดจ่ายออกทำงานนอกเรือนจำพ.ศ. 2561 ได้บัญญัติเกี่ยวกับคุณสมบัติผู้ต้องขังที่จะได้รับการพิจารณาให้ออกทำงานนอกเรือนจำดังต่อไปนี้

- 1) ต้องมีอายุ 18 ปีขึ้นไป และเป็นผู้ต้องขังชั้นกลางขึ้นไป
- 2) ต้องโทษจำคุกเป็นครั้งแรก และไม่เคยกระทำความผิดวินัยมาก่อน และไม่อยู่ระหว่างการถูกสอบสวนข้อเท็จจริงหรือทางวินัย
- 3) ได้รับโทษมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 และเหลือโทษจำคุกต่อไป ไม่เกิน 3 ปี 6 เดือน และไม่อยู่ในฐานความผิดที่ไม่อนุญาต
- 4) อัตราส่วนการควบคุม จะจัดให้มีเจ้าหน้าที่ 1 คน ต่อผู้ต้องขังได้ไม่เกิน 20 คน

5. เรือนจำและผู้ประกอบการจะร่วมกันจัดทำ “บันทึกข้อตกลงการประสานความร่วมมือในการคืนคนดีสู่สังคม”

6. ผู้ต้องขังจะได้รับค่าตอบแทนในลักษณะ “รางวัลปันผล” ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

7. ไม่อนุญาตให้ผู้ต้องขังทำงานอันตราย ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายแรงงาน และไม่อนุญาตให้ทำงานในสถานที่ของครอบครัว/เครือญาติ

8. ผู้ต้องขังที่จ่ายออกไปทำงานนอกเรือนจำ จะต้องกลับเข้าเรือนจำไม่เกินเวลา 19.00 นาฬิกา ในวันเดียวกัน

2.5.3.5 ระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ พ.ศ. 2565

ระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ พ.ศ. 2565 เพื่อให้การจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบังเกิดผลดีแก่ทางราชการ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 และกฎกระทรวงกำหนดประโยชน์ของนักโทษเด็ดขาด และเงื่อนไขที่นักโทษเด็ดขาดซึ่งได้รับการลดวันต้องโทษจำคุกหรือการพักการลงโทษ และได้รับการปล่อยตัวต้องปฏิบัติ พ.ศ. 2562 และที่แก้ไขเพิ่มเติมอธิบดีกรมราชทัณฑ์จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ พ.ศ. 2565”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ พ.ศ. 2559

ข้อ 4 บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือหนังสือสั่งการอื่นใดของกรมราชทัณฑ์ ซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 5 ให้อธิบดีกรมราชทัณฑ์รักษาการตามระเบียบนี้ และมีอำนาจวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้

หมวด 1 คุณสมบัติของนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการ
นอกเรือนจำ

ข้อ 7 นักโทษเด็ดขาดตั้งแต่ชั้นดีขึ้นไปที่มีศาลมีคำพิพากษาลงโทษจำคุกอาจได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้ออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำได้ ต้องได้รับโทษจำคุกมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของกำหนดโทษที่ระบุไว้ในหมายแจ้งโทษเมื่อคดีถึงที่สุด หรือกำหนดโทษตามคำสั่งที่ขอด้วยกฎหมายให้ลงโทษ หากมีการพระราชทานอภัยโทษหรือลดโทษให้ถือเอากำหนดโทษตามหมายแจ้งโทษเมื่อคดีถึงที่สุดฉบับล่าสุด และต้องเหลือโทษจำคุกไม่เกินสามปีหกเดือน

ข้อ 8 นักโทษเด็ดขาดนอกจากข้อ 7 ซึ่งอาจได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้ออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำได้ ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- (1) ชั้นเยี่ยม ต้องได้รับโทษจำคุกมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของกำหนดโทษที่ระบุไว้ในหมายแจ้งโทษเมื่อคดีถึงที่สุดหรือตามคำสั่งที่ขอด้วยกฎหมายให้ลงโทษ
- (2) ชั้นดีมาก ต้องได้รับโทษจำคุกมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งในสี่ของกำหนดโทษที่ระบุไว้ในหมายแจ้งโทษเมื่อคดีถึงที่สุดหรือตามคำสั่งที่ขอด้วยกฎหมายให้ลงโทษ
- (3) ชั้นดี ต้องได้รับโทษจำคุกมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของกำหนดโทษที่ระบุไว้ในหมายแจ้งโทษเมื่อคดีถึงที่สุดหรือตามคำสั่งที่ขอด้วยกฎหมายให้ลงโทษ

ในกรณี (1) (2) และ (3) ถ้ามีการพระราชทานอภัยโทษหรือลดโทษให้ถือกำหนดโทษตามหมายแจ้งโทษหรือตามคำสั่งลดโทษฉบับล่าสุด

ข้อ 9 เด็ดขาดคดีอาญาเสพติดนอกจากข้อ 7 อาจได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้ออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำตามข้อ 8

ข้อ 10 นักโทษเด็ดขาดที่มีลักษณะต้องห้ามหรือกระทำความผิดดังต่อไปนี้ไม่อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้ออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ

- (1) ความผิดเกี่ยวกับความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร ในความผิดต่อความสัมพันธ์ไมตรีกับต่างประเทศตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 107 – มาตรา 135
- (2) ความผิดเกี่ยวกับการก่อการร้ายตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 135/1 – 135/4
- (3) ความผิดเกี่ยวกับเพศ ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 276 วรรค 3 มาตรา 277 มาตรา 277 ทวิ มาตรา 277 ตริ มาตรา 280 มาตรา 282 และมาตรา 283

- (4) ความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการกู้ยืมที่เป็นการฉ้อโกงประชาชน
- (5) นักโทษเด็ดขาดที่มีคู่คดีอยู่ในเรือนจำเดียวกัน
- (6) อยู่ในระหว่างถูกดำเนินคดีอาญาในคดีอื่นหรือถูกอายัดตัวเพื่อดำเนิน

คดีอาญาอื่น

- (7) อยู่ระหว่างดำเนินการทางวินัยหรือเคยถูกลงโทษทางวินัยในระยะเวลาหกเดือนที่ผ่านมา

(8) มีพฤติกรรมเข้าข่ายนักโทษเด็ดขาดหลายสำคัญที่เป็นเครือข่ายค้ายาเสพติดรายใหญ่หรือโทรศัพท์มือถือถือในเรือนจำ หรือเป็นนักโทษเด็ดขาดที่กระทำความผิดในคดีที่เป็นที่สนใจของสังคม หรือนักโทษเด็ดขาดที่ต้องเฝ้าระวังการก่ออาชญากรรมสะเทือนขวัญหรือเป็นภัยต่อสังคม

- (10) มีพฤติการณ์ที่แสดงให้เห็นว่า เมื่อจำขังออกไปแล้วอาจจะหลบหนีหรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ

ข้อ 11 นักโทษเด็ดขาดที่มีคุณสมบัติและประสงค์จะทำงานต้องได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่จะทำและผ่านการทดสอบความรู้จากผู้ให้การอบรม

หมวด 4 การจ่ายเงินรางวัลปันผลในการทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ

ข้อ 25 การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการ ให้เป็นไปตามข้อตกลงที่ได้จัดทำข้อตกลงกับสถานประกอบการเพื่อเรือนจำ นำไปจ่ายเป็นรางวัลให้แก่ผู้ต้องขังและเจ้าพนักงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงาน

ข้อ 26 การจ่ายเงินรางวัลปันผลในการทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำแก่นักโทษเด็ดขาดที่ทำงานและเจ้าพนักงานเรือนจำ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยเงินผลพลอยได้จากการดำเนินงานฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังและข้อบังคับกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการจ่ายเงินผลพลอยได้จากการดำเนินงานฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังเป็นรางวัล

ข้อ 27 หากการทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำที่จัดให้นักโทษเด็ดขาดออกไปทำนั้น ก่อให้เกิดรายได้ซึ่งคำนวณเป็นราคาสินค้าได้ให้เรือนจำนำไปจ่ายเป็นรางวัลตอบแทนให้แก่ักโทษเด็ดขาดและเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงาน

2.5.3.6 หนังสือสั่งการกรมราชทัณฑ์เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานด้านการฝึกวิชาชีพและการส่งเสริมทักษะการทำงาน (ด้านการจ้างงานผู้ต้องขัง)

กรมราชทัณฑ์ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการรับจ้างแรงงานผู้ต้องขังให้เรือนจำ/ทัณฑสถาน ถือปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างผู้ต้องขัง การหักค่าใช้จ่ายในการรับจ้างงานผู้ต้องขัง การขออนุมัติโครงการ การขออนุญาตทำนิติกรรมสัญญาและการพัสดุ และการมอบอำนาจในการขออนุมัติโครงการ การทำนิติกรรมสัญญาหรือข้อตกลงหาผลประโยชน์ในการดำเนินกิจการฝึกวิชาชีพและการรับจ้างงานผู้ต้องขัง กรมราชทัณฑ์พิจารณาแล้วเพื่อให้การดำเนินการด้านการฝึกวิชาชีพและการส่งเสริมทักษะการทำงานของเรือนจำ/ทัณฑสถาน มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีความโปร่งใส และสอดคล้องกับแนวทางด้านสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ตามข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำแห่งสหประชาชาติว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง (ข้อกำหนดแมนดาลา) และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ (ILO) รวมถึงตอบสนองต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงให้ยกเลิกหนังสือกรมราชทัณฑ์ฉบับอ้างอิงและให้เรือนจำ/ทัณฑสถาน ปฏิบัติดังนี้⁶⁵

1) การคัดเลือกผู้ต้องขังเข้าทำงาน

1.1) มีการแจ้งประกาศรับสมัครงาน โดยเรือนจำ/ทัณฑสถาน ซึ่งแจ้งรายละเอียดของลักษณะงานที่ทำ โดยมีการแจ้งเรื่องอัตราค่าจ้างแต่ละงานให้ผู้ต้องขังทราบในใบประกาศ รวมถึงโอกาสในการใช้ประโยชน์จากงานที่ทำให้ผู้ต้องขังอย่างชัดเจนและให้ผู้ต้องขังสามารถลงชื่อสมัครเข้าทำงานประเภทต่าง ๆ ตามใบประกาศได้ตามความสมัครใจ เรือนจำ/ทัณฑสถาน ทำการพิจารณาคัดเลือกผู้ต้องขังให้ทำงานตามจำนวนที่ต้องการ ตามระยะเวลาที่ได้ตกลงร่วมกันกับผู้ประกอบการ/ผู้ว่าจ้าง หรือตามที่ระบุในสัญญาจ้างงาน/สัญญาจ้างทำของ ทั้งนี้ในสัญญาจ้างแรงงานผู้ต้องขังให้เปลี่ยนเป็น “การส่งเสริมทักษะการทำงาน (การจ้างงานผู้ต้องขัง)” หรือ “การส่งเสริมทักษะการทำงาน (สัญญาจ้างทำของ)”

1.2) การพิจารณาคัดเลือกผู้ต้องขังเข้าทำงานโดยยึดหลักความสมัครใจ เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน มาตรฐานเรื่องความปลอดภัย สุขอนามัยในการทำงาน ความพร้อมทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงลักษณะงานที่ต้องทำไม่มีสารที่ก่อให้เกิดพิษภัย อันตรายหรือผลข้างเคียงต่อสุขภาพของผู้ต้องขัง และห้ามจ้างงานที่มีลักษณะอาจหรือสามารถใช้เป็นเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทรมานทำภายในเรือนจำ/ทัณฑสถานอย่างเด็ดขาด

2) การกำหนดค่าจ้างผู้ต้องขัง

⁶⁵ จาก แนวทางการดำเนินงานด้านการฝึกวิชาชีพและการส่งเสริมทักษะการทำงาน (ด้านการจ้างงานผู้ต้องขัง), โดย หนังสือสั่งการกรมราชทัณฑ์, 2565, ลิขสิทธิ์ 2565 โดย หนังสือสั่งการกรมราชทัณฑ์. สืบค้นจาก http://ombstudies.ombudsman.go.th/article_attach/0708-2-3660.pdf

2.1) ให้เรือนจำ/ทัณฑสถาน แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดอัตราค่าจ้างผู้ต้องขัง ประกอบด้วยผู้บัญชาการเรือนจำ/ผู้อำนวยการทัณฑสถานเป็นประธาน คณะกรรมการประกอบด้วย สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดหรือผู้แทน อุตสาหกรรมจังหวัดหรือผู้แทน แรงงานจังหวัดหรือผู้แทน ประชาสัมพันธ์จังหวัดหรือผู้แทน และหอการค้าจังหวัดหรือผู้แทน สำหรับเรือนจำ/ทัณฑสถาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้แทน หอการค้าไทยหรือผู้แทน ผู้แทนกรมประชาสัมพันธ์ และให้ผู้อำนวยการ ส่วนพัฒนาผู้ต้องขังเป็นกรรมการและเลขานุการสำหรับหัวหน้าฝ่ายฝึกวิชาชีพ/หัวหน้าฝ่ายพัฒนาผู้ต้องขังเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

2.2) ให้กรรมการตามข้อ (1) กำหนดอัตราค่าจ้างที่ผู้ว่าจ้างสั่งงานโดยหาข้อมูล เปรียบเทียบราคาจากเรือนจำ/ทัณฑสถานในเขตหรือใกล้เคียง เรือจากหน่วยงานอื่นๆ หรือค่าจ้าง โครงการรับจ้างบุคคลภายนอกในท้องถิ่น ทั้งนี้อัตราค่าจ้างที่พิจารณาควรคำนึงความเหมาะสมเป็น ธรรมชาติกับผู้ต้องขัง

2.3) กรณีชิ้นงานเป็นลักษณะเดียวกันควรให้ค่าจ้างที่เท่ากันหรือไม่ต่างกันมากนัก

2.4) ให้ทำสัญญาจ้างงาน/สัญญาจ้างทำของทุกงาน ให้ระบุผู้ว่าจ้าง ผู้รับจ้าง ประเภทของงาน จำนวนราคาต่อหน่วย และวงเงินรับจ้างอย่างชัดเจน และหากเป็นชิ้นงานใหม่ที่ผู้ว่าจ้าง จะต้องให้ผู้ต้องขังทดลองงานไม่เกิน 6 เดือน โดยมีการฝึกอบรมวิชาชีพในการทำงานที่ทำก่อนเริ่มการจ้างงานด้วย

2.5) ในการทำสัญญาจ้างการกำหนดระยะเวลาจ้างให้กำหนดจำนวนชิ้นงานด้วย

2.6) ให้เรือนจำ/ทัณฑสถานรายงานผลการรับจ้างงานส่งกรมราชทัณฑ์ ตามแบบ รายงานการจัดทำ สัญญาจ้างเป็นประจำปีละ 2 ครั้ง คือรอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน

2.7) การนำวัตถุดิบและจ้างงานเข้าเรือนจำ/ทัณฑสถานหรือการนำสินค้าที่ผลิตสำเร็จจากการรับจ้างออกจากเรือนจำ/ทัณฑสถาน ให้จัดทำทะเบียนคุมวัสดุ แบบทะเบียนคุมการรับส่ง วัสดุแรงงานรับจ้าง และทะเบียนคุมแบบพิมพ์แรงงานรับจ้าง และให้มีคณะกรรมการตรวจสอบวัตถุดิบให้ถูกต้อง

3) การหักค่าใช้จ่ายในการรับจ้างงาน

3.1) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานรับจ้างให้เรือนจำ/ทัณฑสถานหักค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานตามความจริงแต่ไม่เกิน 10% ของรายได้

3.2) กรณีการรับจ้างงานที่ต้องใช้ไฟฟ้า หรือน้ำ ให้แยกมาตรวัดไฟฟ้า/น้ำ ออกจากมาตรวัดของฝ่ายฝึกวิชาชีพและให้เรียกเก็บค่าน้ำค่าไฟจากผู้ว่าจ้าง ส่วนเงินที่เหลือเป็นกำไรสุทธิให้กับเรือนจำ/ทำถ้ำสถาน นำไปจ่ายเป็นรางวัลปันผลให้ผู้ต้องขังและเจ้าพนักงานตามข้อบังคับกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการจ่ายเงินผลพลอยได้จากการดำเนินงานฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังเป็นรางวัล พ.ศ. 2563

4) ให้เรือนจำ/ทัณฑสถานถือปฏิบัติเกี่ยวกับการมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมราชทัณฑ์ กรณีการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุการดำเนินการ อนุมัติจ่ายเงินผลพลอยได้ และการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับเงินผลพลอยได้ ตลอดจนการรับมอบอำนาจในการขออนุมัติโครงการการทํานิติกรรมสัญญา รื้อขอตกลงหาประโยชน์ในการดำเนินกิจกรรมฝึกวิชาชีพและการจ้างงานผู้ต้องขังตามคำสั่งกรมราชทัณฑ์ที่ 1212, 1213, 1214/2560 สำหรับวงเงินที่เกินกว่ากำหนดตามวงเงินการมอบอำนาจให้ขออนุญาตกรมราชทัณฑ์ เพื่อดำเนินการแล้วเสร็จให้รายงานผลให้กรมราชทัณฑ์ทราบทุกครั้ง

จากบทกฎหมายดังกล่าวมาข้างต้น กฎหมายวางหลักว่านักโทษเด็ดขาดต้องทำงานตามคำสั่งของเจ้าพนักงานเรือนจำ แต่คำสั่งที่เจ้าพนักงานเรือนจำจะสั่งได้นั้นต้องเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายหรือกฎหมายให้อำนาจไว้เท่านั้น ส่วนคนต้องขังและคนฝาก เจ้าพนักงานเรือนจำไม่มีอำนาจสั่งให้ทำงาน ยกเว้นแต่ในกรณีที่คนต้องขังหรือคนฝากสมัครใจทำงานเอง ดังที่ กฎหมายบัญญัติว่า “คนต้องขังและคนฝาก ต้องทำงานแต่เฉพาะที่เกี่ยวกับความสะอาดหรืออนามัยของตนหรือการสุขาภิบาลใน ส่วนใดส่วนหนึ่งแห่งเรือนจำ คนต้องขังระหว่างอุทธรณ์หรือฎีกาอาจต้องทำงานเพื่อยังการบำรุงรักษาเรือนจำให้ดียิ่งขึ้น ผู้ต้องขังคนใดสมัครเข้าทำงานอย่างอื่นก็อาจขออนุญาตให้ทำได้”

ดังนั้นสรุปได้ว่า การฝึกวิชาชีพจึงเป็นหนึ่งในภารกิจที่กรมราชทัณฑ์มุ่งเน้นให้เรือนจำ/ทัณฑสถานฝึกวิชาชีพให้ผู้ต้องขังเพื่อให้ผู้ต้องขังมีวิชาชีพติดตัว สามารถนำไปประกอบอาชีพได้ภายหลังพ้นโทษ จะได้ไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำ นอกจากนี้ยังได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ในการลงนามบันทึกข้อตกลง เพื่อสร้างโอกาสและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ผู้ต้องขัง ในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 ได้บัญญัติประโยชน์ของผู้ต้องขังที่ให้การพิจารณาอนุญาตให้ออกไปฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการหรือรับการศึกษาอบรมนอกเรือนจำได้โดยมีหรือไม่มีผู้ควบคุมก็ได้ อย่างไรก็ตามผู้ต้องขังไม่มีสิทธิ์ได้ค่าจ้างจากการทำงานที่ได้ทำ แต่ในกรณีที่การทำงานที่ได้ทำ

⁶⁶ มาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479

ไปนั้นก่อให้เกิดรายได้ ผู้ต้องขังอาจได้รับเงินรางวัลตอบแทนจากแรงงาน เรียกว่า รางวัลปันผลผู้ต้องขัง ผู้ต้องขังที่จะได้รับการพิจารณาให้ออกทำงานนอกเรือนจำได้ ต้องมีคุณสมบัติตามระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการคัดเลือกนักโทษเด็ดขาดจ่ายออกทำงานนอกเรือนจำ พ.ศ. 2565

2.5.3.7 ข้อบังคับกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการจ่ายเงินผลพลอยได้จากการดำเนินงานฝึกวิชาชีพ ผู้ต้องขังเป็นรางวัล พ.ศ. 2563

ข้อบังคับกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการจ่ายเงินผลพลอยได้จากการดำเนินงานฝึกวิชาชีพ ผู้ต้องขังเป็นรางวัล พ.ศ. 2563

ส่วนที่ 1 หลักเกณฑ์การจ่ายรางวัล

ข้อ 4 การจ่ายเงินผลพลอยได้จากการดำเนินงานฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง เป็นรางวัล กำหนดให้จ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้ต้องขังไม่เกินร้อยละ 70 สำหรับเจ้าพนักงานเรือนจำไม่เกินร้อยละ 10 ของกำไรทั้งหมด

ข้อ 5 การจ่ายเงินรางวัลให้แก่ผู้ต้องขังให้พิจารณาจากการทำงานประกอบด้วยลำดับขั้นและประเภทของผู้ต้องขังรวมกัน โดยกำหนดเป็นส่วนไม่เกินคนละ 12 ส่วน

ข้อ 6 การจ่ายรางวัลให้แก่เจ้าพนักงานเรือนจำ ให้พิจารณาจากความสำคัญของหน้าที่และความมีส่วนรับผิดชอบรวมกัน ให้เป็นส่วนไม่เกินคนละ 12 ส่วน โดยแบ่งให้ได้รับตามเกณฑ์ดังนี้

ก. ความสำคัญของหน้าที่ พิจารณาจากการกระทำ หน้าที่ควบคุม หรือฝึกอบรมผู้ต้องขังนั้นให้เป็นส่วนตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

- (1) ผู้กระทำหน้าที่ทั้งควบคุมและฝึกอบรมโดยตรงคนละไม่เกิน 6 ส่วน
- (2) ผู้กระทำหน้าที่ทั้งควบคุมและฝึกอบรมเพียงเป็นอุปกรณ์คนละไม่เกิน 4 ส่วน
- (3) ผู้กระทำหน้าที่ควบคุมหรือฝึกอบรมแต่อย่างหนึ่งอย่างใดอย่างเดียว คนละไม่เกิน 4 ส่วน
- (4) ผู้กระทำหน้าที่ควบคุมหรือฝึกอบรมเพียงเป็นอุปกรณ์แต่อย่างหนึ่งอย่างใดอย่างเดียว คนละไม่เกิน 2 ส่วน

การพิจารณาในข้อ ก. นี้ให้ถือผลและความเรียบร้อยแห่งการปฏิบัติหน้าที่เป็นหลัก

ข. ความมีส่วนรับผิดชอบ ให้เป็นส่วนตามที่กำหนดไว้ดังนี้

- (1) ผู้บัญชาการเรือนจำ หรือผู้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน คนละ 2 ส่วน
- (2) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับชำนาญการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน คนละ 4 ส่วน

- (3) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งปฏิบัติการลงมา หรือผู้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน คนละ 3 ส่วน

ส่วนที่ 2 วิธีการจ่ายรางวัล

ข้อ 7 รางวัลผู้ต้องขังหรือเจ้าพนักงานเรือนจำที่ได้รับรวมแล้ว มีเศษไม่ถึงครึ่งส่วน ให้ปิดทั้งถ้ามีเศษตั้งแต่ครึ่งส่วนให้ปิดเป็น 1 ส่วน

ข้อ 8 การจ่ายรางวัลตามข้อ 4 และข้อ 5 แห่งข้อบังคับนี้ยกให้พิจารณาจ่ายต่อเมื่องานนั้นได้รับชำระราคาหรือค่าจ้างเรียบร้อยแล้ว เว้นแต่งานใดมีกรณีเป็นพิเศษจะรอให้รับชำระราคาหรือค่าจ้างเสร็จเรียบร้อยก่อนไม่ได้ แต่เป็นงานที่พึงอนุমানได้ว่าจะได้รับชำระราคาและค่าจ้างอย่างแน่นอน ก็ให้ผู้บัญชาการเรือนจำ พิจารณาจ่ายตามที่เห็นสมควร

การพิจารณาจ่ายรางวัลตามวรรคก่อนให้เป็นอำนาจของผู้บัญชาการเรือนจำเป็นผู้พิจารณาอนุญาต แต่ต้องไม่กระทบกระเทือนเงินทุนหมุนเวียนของเรือนจำที่จะดำเนินการต่อไป

ข้อ 9 อำนาจการสั่งจ่ายเงินผลพลอยได้จากการดำเนินงานฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังเป็นรางวัลให้อนุมัติจ่ายได้ครั้งละไม่เกินวงเงินที่กำหนดไว้ตามระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยเงินผลพลอยได้จากการดำเนินงานฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง พ.ศ. 2563

หากการสั่งจ่ายเงินเกินอำนาจที่กำหนด ต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมราชทัณฑ์

ข้อ 10 เงินที่กำหนดให้เป็นรางวัลแล้วนั้น เมื่อคำนวณจ่ายให้แล้ว มีเศษเหลืออยู่ ไม่สามารถเฉลี่ยจ่ายให้ผู้รับได้ ให้นำเข้าเป็นเงินผลพลอยได้ตามเดิม ถ้าผู้มีสิทธิไม่มารับส่วนที่จ่าย ให้ดำเนินการตามมาตรา 63 แห่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พุทธศักราช 2560

ข้อ 11 รางวัลที่จะต้องพิจารณาจ่ายตามข้อบังคับนี้แต่ได้พิจารณาจ่ายไปแล้วให้เป็นอันแล้วไป

บทที่ 3

การคุ้มครองแรงงานของนักโทษจากการจ้างงาน

การศึกษามาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานของนักโทษจากการจ้างงานในเรือนจำต่างประเทศ เป็นการอนุญาตให้นักโทษออกนอกเรือนจำเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ถูกให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะถือเป็นมาตรการหนึ่งที่สำคัญในโปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง ซึ่งมีการกำหนดรูปแบบและวิธีการให้เหมาะสมตามคุณสมบัติของผู้ต้องขังแต่ละประเภท ในบทนี้จะกล่าวถึงการทำงานของนักโทษ มาตรการที่เกี่ยวกับการออกนอกเรือนจำของนักโทษ และค่าตอบแทนการทำงานของนักโทษของสหรัฐอเมริกา สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และสหพันธรัฐออสเตรีย ซึ่งถือเป็นประเทศที่มีกฎหมายบังคับโทษที่ทันสมัย และเป็นต้นแบบของกฎหมายการบังคับโทษจำคุกของประเทศอื่นๆ

3.1 สหรัฐอเมริกา

3.1.1 ความเป็นมาของการให้นักโทษทำงาน

ประเทศสหรัฐอเมริกาได้เข้าสู่วิถีการปฏิวัติอุตสาหกรรมจึงส่งผลถึงการพัฒนาแรงงานนักโทษ สหรัฐอเมริกาเริ่มปฏิรูปเรือนจำในช่วงปี ค.ศ. 1950 เนื่องจากผลกระทบของการก่อจลาจลของนักโทษโดยมีสาเหตุมาจากการที่เรือนจำขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวก อาหารขาดคุณภาพ ขาดการดูแลสุขภาพอนามัย ขาดการดูแลสุขภาพทางแพทย์ และความโหดร้ายของผู้คุม และในปี ค.ศ. 1954 สหรัฐอเมริกาได้ปฏิรูปการปฏิบัติต่อนักโทษโดยศาลเป็นผู้ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยเรือนจำเน้นแนวความคิดการแก้ไขฟื้นฟูตามข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังขององค์การสหประชาชาติปี ค.ศ. 1955 ราชทัณฑ์ของสหรัฐอเมริกาทระหนักถึงความสำคัญของการฝึกวิชาชีพและการใช้แรงงานนักโทษจากทัศนคติที่ว่า “ไม่มีสิ่งใดในเรือนจำและทัณฑสถาน สำคัญยิ่งไปกว่าการจัด

ให้นักโทษได้ฝึกวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพและใช้แรงงานนักโทษให้เกิดประโยชน์แก่สังคมและแก่นักโทษเอง”⁶⁷

การใช้แรงงานนักโทษและการจ้างงานนักโทษของสหรัฐอเมริกาพัฒนารูปแบบเป็นเรือนจำอุตสาหกรรม ซึ่งหมายถึง เรือนจำของรัฐหรือเรือนจำเอกชนที่มีนโยบายเน้นหลักการค้าดำเนินงานด้านอุตสาหกรรมหรือนั้นกระบวนการแปรรูป การผลิตสินค้าหรือผลิตภัณฑ์จำนวนมาก โดยใช้เครื่องจักรหรือแรงงานนักโทษเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และเพื่อฝึกอบรมความรู้ ทักษะอาชีพให้นักโทษได้รับความรู้ความชำนาญสำหรับนำไปใช้ประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองภายหลังพ้นโทษ รวมถึงการติดตามดูแลนักโทษที่พ้นโทษแล้วให้มีงานทำ⁶⁸

สำหรับการใช้แรงงานนักโทษและการทำงานรับจ้างของนักโทษในระบบงานราชทัณฑ์ของสหรัฐอเมริกามี 2 รูปแบบ ได้แก่⁶⁹

(1) รูปแบบการอุตสาหกรรมเรือนจำ (Federal Prison Industry หรือที่เรียกโดยย่อว่า FPI) เป็นการผลิตสินค้าเพื่อจำหน่ายให้แก่หน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานที่ไม่หวังผลกำไร สินค้าที่ผลิต เช่น เฟอร์นิเจอร์ไม้และเหล็กเพื่อใช้ในสำนักงาน และเครื่องแบบข้าราชการทหาร เป็นต้น กำหนดให้นักโทษจะสับเปลี่ยนหมุนเวียนทำงานแต่ละขั้นตอน เพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานทุกๆ ด้าน โดยมีกรมราชทัณฑ์ของรัฐบาลกลางเป็นผู้ประสานงานในการจัดสรรงานให้แก่เรือนจำ และหน่วยราชการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เรือนจำอุตสาหกรรมรัฐนี้เป็นหน่วยงานรัฐบาลของเขตปกครองโคลัมเบีย ซึ่งต้องดำเนินงานโดยคณะกรรมการจำนวน 6 คน ที่ได้รับแต่งตั้งจากประธานาธิบดีเพื่อดูแลงานโดยไม่มีค่าตอบแทน คณะกรรมการชุดนี้จะเป็นตัวแทนจากภาคอุตสาหกรรม แรงงาน การเกษตร ผู้ค้าปลีกและผู้บริโภคปลัดกระทรวงกลาโหม และอัยการสูงสุด ตามลำดับ

⁶⁷ จาก การปฏิรูปคุกไทย, โดย วินัย เจริญเฉลิมศักดิ์, 2557, ลิขสิทธิ์ 2557 โดย วินัย เจริญเฉลิมศักดิ์, สืบค้นจาก <http://www.correct.go.th>.

⁶⁸ จาก หลักทัณฑ์วิทยา (น. 475), โดย ประเสริฐ เมฆมณี, 2523, กรุงเทพฯ : บริษัท บพิตรการพิมพ์จำกัด, ลิขสิทธิ์ 2523 โดย ประเสริฐ เมฆมณี.

⁶⁹ จาก วินัย เจริญเฉลิมศักดิ์, อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 67.

(2) รูปแบบการทำงานรับจ้างจากภาคเอกชน เพื่อนักโทษจะได้ทำงานในระหว่างต้องโทษและมีค่าจ้างแรงงานเช่นเดียวกับการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมภายนอกโดยนักโทษจะต้องเสียภาษีเงินได้ ในกรณีที่มียานจำนวนมากนักโทษสามารถทำงานล่วงเวลาได้อีกด้วย

3.1.2 การทำงานของนักโทษ

“นักโทษ” ตามคำนิยามของกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์ของสหรัฐอเมริกา กล่าวคือ มาตรา 4048(5) แห่งประมวลกฎหมายว่าด้วยความผิดทางอาญาและวิธีพิจารณาความอาญาของประเทศสหรัฐอเมริกา ค.ศ. 1948 หมายถึงบุคคลซึ่งถูกจำคุกอยู่ในสถาบันภายใต้อำนาจแห่งเรือนจำหรือบุคคลที่ถูกกำหนดว่าเป็นผู้ต้องหาหรือผู้ถูกตัดสินว่ากระทำความผิดต่อกฎหมายของสหรัฐอเมริกา

กฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานนักโทษทำงานของประเทศสหรัฐอเมริกาที่ออกโดยรัฐสภาkongเกรตและบังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ ประมวลกฎหมายว่าด้วยความผิดทางอาญาและวิธีพิจารณาความอาญาของประเทศสหรัฐอเมริกา ค.ศ. 1948⁷⁰ ที่กล่าวถึงการใช้แรงงานนักโทษในการทำงานให้แก่รัฐโดยทั่วไป ซึ่งเป็นระบบงานหลักในการทำงานของนักโทษทั่วไป และกฎหมายว่าด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพเรือนจำอุตสาหกรรม ค.ศ. 1979⁷¹ ที่กล่าวถึงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการใช้แรงงานนักโทษสำหรับระบบงานที่เป็นงานของเอกชน กล่าวคือ

(1) รูปแบบการอุตสาหกรรมเรือนจำ (Federal Prison Industry หรือที่ เรียกโดยย่อว่า FPI) สำหรับหลักการทำงานของนักโทษทั่วไปตามประมวลกฎหมายว่าด้วยความผิดทางอาญาและวิธีพิจารณาความอาญาของประเทศสหรัฐอเมริกา ค.ศ. 1948 ในส่วนที่ 3 เรื่อง เรือนจำและนักโทษ กล่าวถึงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการทำงานของนักโทษของเรือนจำรัฐเป็นสำคัญ เป็นการใช้แรงงานนักโทษที่เกี่ยวกับการกิจของเรือนจำ และการทำงานรับจ้างให้แก่หน่วยงานรัฐ หรือองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร รวมถึงการผลิตสินค้าของเรือนจำออกจำหน่ายมีลักษณะเป็นรูปแบบของการอุตสาหกรรมเรือนจำ (Federal Prison Industry หรือที่เรียกโดยย่อว่า FPI)

⁷⁰ From *United States Code : Title 18 – Crimes and Criminal Procedure 1948*, by Cornell Law School, 2022, Copyright 2022 by Cornell Law School. Retrieved from <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/18>

⁷¹ From *Prison Industry Enhancement Certification Program*, by S.H. Domingo, 2004, Copyright 2004 by S.H. Domingo. Retrieved from <https://www.ojp.gov/pdffiles1/bja/203483.pdf>

สำหรับการใช้แรงงานนักโทษอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของเรือนจำ อุตสาหกรรมของรัฐ ได้แก่ การทำงานสาธารณะ เช่น การสร้างหรือซ่อมแซมถนน การล้างทำความสะอาดอาคารรักษาและปลูกป่าในที่ดินสาธารณะ การสร้างเขื่อนการสร้างหรือซ่อมแซมทางสาธารณะอื่น หรืองานที่ใช้ทุนทั้งหมดหรือบางส่วนของรัฐตามมาตรา 4125 แห่งประมวลกฎหมายว่าด้วยความผิดทางอาญาและวิธีพิจารณาความอาญาของประเทศสหรัฐอเมริกา ค.ศ. 1948

สำหรับประมวลกฎหมายว่าด้วยความผิดทางอาญาและวิธีพิจารณาความอาญาของประเทศสหรัฐอเมริกา ค.ศ. 1948 ได้กล่าวถึงหลักการทั่วไปในการทำงานของนักโทษในเรือนจำอุตสาหกรรมรัฐ ว่าต้องทำงานประเภทใดบ้าง โดยรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข การทำงานของนักโทษนั้น ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับของรัฐบาลว่าด้วยอำนาจรัฐบาล ค.ศ. 2010⁷² (Code of Federal Regulations - Judicial Administration หรือเรียกโดยย่อว่า CFR) ในส่วนที่ 345 ว่าด้วยเรือนจำอุตสาหกรรมรัฐในโครงการทำงานของนักโทษ (FPI) ซึ่งออกตามอำนาจแห่ง มาตรา 4126 แห่งประมวลกฎหมายว่าด้วยความผิดทางอาญาและวิธีพิจารณาความอาญาของประเทศสหรัฐอเมริกา ค.ศ. 1948 ทั้งนี้ ตามวัตถุประสงค์และขอบเขตการทำงานของเรือนจำอุตสาหกรรมรัฐ คือ เรือนจำมีนโยบายในการจัดหาให้นักโทษทั้งหมดทำงาน รวมทั้งนักโทษที่มีความพิการที่เหมาะสมสามารถดำเนินงานที่สำคัญตามงานที่มอบหมายในเรือนจำอุตสาหกรรมรัฐ (FPI) ที่ก่อตั้งขึ้นเป็นโปรแกรมที่จะช่วยให้การทำงานมีความหมายสำหรับนักโทษ การทำงานถูกออกแบบมา เพื่อช่วยให้นักโทษมีโอกาสที่จะได้รับความรู้ ทักษะและนิสัยการทำงานซึ่งจะเป็นประโยชน์เมื่อนักโทษ ถูกปลดปล่อยตามข้อที่ 345.10⁷³ แห่งข้อบังคับของรัฐบาลว่าด้วยอำนาจรัฐบาล ค.ศ. 2010 จึงกล่าวได้ว่า การใช้แรงงานนักโทษของสหรัฐอเมริกานั้นให้นักโทษทุกคนทำงานรับจ้างได้โดยไม่มีการแบ่งแยกนักโทษออกจากการทำงาน แต่เรือนจำจะพิจารณาถึงความเหมาะสมเป็นสำคัญและมีการกำหนดนิยามสภาพการทำงาน เรื่องวันป่วย วันลา วันหยุด การได้รับบาดเจ็บอันเนื่องมาจากการทำงาน การทำงานเต็มเวลาและการทำงานนอกในเรือนจำอุตสาหกรรมด้วยตามข้อที่ 345.11(C) แห่งข้อบังคับของรัฐบาลว่าด้วยอำนาจรัฐบาล ค.ศ. 2010 ด้วยสำหรับการทำงานของนักโทษในเรือนจำอุตสาหกรรมรัฐนั้น รัฐมองว่านักโทษเป็นคนที่

⁷² From *Judicial Administration*, by National Archives, 2022, Copyright 2022 by National Archives.

Retrieved from <https://www.ecfr.gov/current/title-28>.

⁷³ 28 CFR § 345.10. *infra* note 46.

ทำงานให้แก่รัฐ และรัฐกำหนดมาตรฐานการคุ้มครองการทำงานของนักโทษในกรณีทำงานในเรือนจำ
อุตสาหกรรมรัฐไว้โดยชัดเจน

(2) รูปแบบการทำงานรับจ้างจากภาคเอกชน สำหรับการให้แรงงานนักโทษรูปแบบ
ของการทำงานรับจ้างให้แก่ภาคเอกชนนั้น เป็นการดำเนินการเพื่อส่งเสริมการให้แรงงานนักโทษ โดย
รัฐเคยออกกฎหมายห้ามใช้แรงงานนักโทษทำงานรับจ้างให้แก่เอกชน ซึ่งต่อมาใน ปี ค.ศ. 1979 รัฐสภา
ได้ตรากฎหมายมหาชน 96 – 157 กฎหมายว่าด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพเรือนจำอุตสาหกรรม ค.ศ. 1979
(Public Law 96 – 157 Prison Industry Enhancement 1979) มาตรา 827 (ภายใต้ 18 U.S.C. 1761 (c) และ
41 U.S.C. 35) กำหนดโปรแกรมรับรองงานจากภาคเอกชนซึ่งถือว่าการเพิ่มประสิทธิภาพของ
เรือนจำอุตสาหกรรม หรือที่เรียกโดยย่อว่า PS/PIECP โดยกฎหมายว่าด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพเรือนจำ
อุตสาหกรรม ค.ศ. 1979 อนุญาตให้เรือนจำรัฐมีส่วนร่วมในการรับจ้างและส่งสินค้าที่ผลิตโดยนักโทษ
สำหรับธุรกิจของภาคเอกชนได้ และสามารถที่จะริเริ่มโครงการสหภาพแรงงานที่ปรึกษาในเรือนจำได้
ด้วย โดยหลักการสำคัญของการว่าจ้างแรงงานนักโทษจากภาคเอกชนนั้น กำหนดว่าการจ้างงานของ
นักโทษในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเอกชนนี้ จะต้องไม่ส่งผลเป็นการไล่แรงงานคนทำงานที่อยู่ภายนอกเรือนจำ
และจะต้องไม่ทำให้เกิดการประกอบอาชีพซึ่งเป็นส่วนเกินของแรงงานท้องถิ่นและไม่ทำให้เกิดการทำ
สัญญาที่มีอยู่ลดลงเพื่อการให้บริการนั้น⁷⁴

3.1.3 ค่าตอบแทนการทำงานของนักโทษ

การที่เรือนจำอุตสาหกรรมรัฐมีการใช้แรงงานนักโทษแบ่งออกเป็น 2 ระบบ โดยมี
จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ต่างกัน จึงทำให้การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่
นักโทษของสหรัฐอเมริกาแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ตามระบบการให้แรงงานนักโทษด้วย กล่าวคือ

(1) สำหรับนักโทษของรัฐที่ทำงานให้แก่เรือนจำในรูปแบบของการอุตสาหกรรม
เรือนจำหรือ FPI ในสายงานด้านอุตสาหกรรม การผลิตผลิตภัณฑ์หรือสิ่งของตามความต้องการของผู้
ว่าจ้าง การก่อสร้างในงานสาธารณะ และงานบำรุงรักษาสถาปัตยกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรือนจำ และหน่วยงาน
ราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรไม่แสวงหากำไรเท่านั้น เป็นงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับภาคเอกชน มีการกล่าวถึง

⁷⁴ From *Work in American Prisons: Joint Ventures with the Private*. by E.S. George, 2014, Copyright 2014
by E.S. George. <https://www.ncjrs.gov>.

รายละเอียดของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานไว้ในข้อบังคับของรัฐบาลว่าด้วยอำนาจรัฐบาล ค.ศ. 2010 (Code of Federal Regulations : Title 28 - Judicial Administration หรือเรียกโดยย่อว่า CFR) ส่วนที่ 345 ว่าด้วยเรือนจำอุตสาหกรรมรัฐใน โครงการทำงานของผู้ต้องขัง (FPI) ซึ่งออกตามอำนาจแห่งมาตรา 4126 แห่งประมวลกฎหมายว่าด้วยความผิดทางอาญาและวิธีพิจารณาความอาญาของประเทศสหรัฐอเมริกา ค.ศ. 1948 ในการให้อำนาจรัฐบาลในการออกระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวกับการตัดสินใจจ่ายค่าชดเชย/ค่าตอบแทน (Compensation) ให้แก่นักโทษที่ทำงานในเรือนจำอุตสาหกรรมรัฐได้

ในการจ่ายเงินค่าตอบแทนการทำงานให้แก่นักโทษตามข้อบังคับมีหลักการทั่วไปว่า การจ่ายเงินให้แก่นักโทษที่ทำงานนั้นจะเป็นการจ่ายเงินให้ตามระดับของงานเดียวกัน โดยที่เรือนจำจะไม่คำนึงถึงการจ่ายเงินพื้นฐานที่คิดเป็นชั่วโมงทำงานหรือการเหมาจ้างแบบกลุ่มหรือเฉพาะรายที่จะได้รับค่าตอบแทน โดยการประมาณเป็นอย่างเดียวกันอย่างคนงานแรงงานทั่วไป และการกำหนดอัตราค่าจ้างนั้นจะอยู่ภายใต้ดุลพินิจของเรือนจำอุตสาหกรรมรัฐ โดยจะพิจารณาตามลำดับตำแหน่งขั้นที่เหมาะสมที่นักโทษจะพึงได้รับนักโทษทำงานทุกคนจะได้รับการแจ้งวัตถุประสงค์และหลักการของการจ่ายเงินตามหมวดหมู่ที่จัดแบ่งไว้ แต่นอกเหนือจากเงินตอบแทนการทำงานดังกล่าวแล้ว นักโทษมีสิทธิได้รับเงินรางวัลอีกส่วนหนึ่งด้วย เมื่อพิจารณาหลักการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานดังกล่าวแล้ว จึงกล่าวได้ว่า การใช้แรงงานนักโทษในกิจการทั่วไปของเรือนจำ การทำงานสาธารณะ การทำผลิตภัณฑ์ให้แก่เรือนจำ และงานผลิตสิ่งของตามที่ว่าจ้างให้แก่หน่วยงาน ราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรไม่แสวงหากำไรนั้น นักโทษจะไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานอย่างคนงานทั่วไป แต่จะได้รับการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนการทำงานตามระดับการทำงานที่ได้รับมอบหมายตามข้อที่ 345.10 แห่งข้อบังคับของรัฐบาลว่าด้วยอำนาจรัฐบาล ค.ศ. 2010 ที่กำหนดว่า ระบบการจ่ายเงินนั้นจะจ่ายตามงานในชั้นหรือเกรดเดียวของผู้ต้องขังโดยไม่คำนึงถึงหลักเกณฑ์พื้นฐานของการจ่ายเงิน คือ อัตรารายชั่วโมง อัตรารายกลุ่มชิ้นงาน หรืออัตรารายชั้นของแต่ละบุคคล

แต่นักโทษจะได้รับค่าตอบแทนการทำงานในอัตราประมาณการเดียวกัน อัตราค่าจ้างทั้งหมดภายใต้การทำงานในส่วนนี้จะพิจารณาโดยใช้ดุลพินิจของสหพันธ์อุตสาหกรรมเรือนจำ การเปลี่ยนแปลงใดๆ หรือการยกเลิกอัตราค่าตอบแทนการทำงานดังกล่าวจะต้องได้รับอนุมัติจากสหพันธ์อุตสาหกรรมเรือนจำในขณะที่ผู้คุมจะเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงานท้องถิ่นของ

นักโทษตามระเบียบการจ่ายเงินเดือน ระบบการจ่ายเงินค่าตอบแทนการทำงานเริ่มต้นหรือเปลี่ยนแปลง ไม่ได้ เว้นแต่จะได้รับการอนุมัติของผู้ช่วยผู้อำนวยการศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพก่อน

(2) สำหรับนักโทษของรัฐที่ทำงานให้แก่เรือนจำในรูปแบบของการทำงานรับจ้างจากภาคเอกชนหรือ PIECP ตามกฎหมายว่าด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพเรือนจำอุตสาหกรรม มาตรา 827 ที่แก้ไขเพิ่มเติมในมาตรา 1761(c) แห่งประมวลกฎหมายว่าด้วยความผิดทางอาญา และวิธีพิจารณาความอาญาของประเทศสหรัฐอเมริกา ค.ศ. 1948 นั้น กำหนดว่านักโทษจะได้รับเงินค่าตอบแทนการทำงานในอัตราไม่น้อยกว่าอัตราการจ่ายเงินสำหรับการทำงานของที่คล้ายคลึงกันในท้องถิ่นในที่ที่มีการทำงานเกิดขึ้น⁷⁵

ถึงแม้ว่านักโทษมีสิทธิจะได้รับค่าตอบแทนการทำงานอย่างคนงานทั่วไป คือ ในอัตราไม่น้อยกว่าอัตราการจ่ายเงินสำหรับการทำงานของที่คล้ายคลึงกันในท้องถิ่นในที่ที่มีการทำงานเกิดขึ้น ซึ่งเป็นการคุ้มครองการใช้แรงงานนักโทษไม่ให้ถูกรัฐหรือเอกชนที่เข้ามาว่าจ้างใช้แรงงานนักโทษเอารัดเอาเปรียบได้ แต่การทำงานของนักโทษในกรณีนี้ยังคงอยู่ภายใต้การจัดการดูแลของเรือนจำอุตสาหกรรมอยู่ รัฐจึงได้กำหนดมาตรการในการบริหารจัดการเงินค่าตอบแทนการทำงานของนักโทษที่ได้รับจากการทำงานรับจ้างจากภาคเอกชนด้วย กล่าวคือ รายได้ที่นักโทษได้รับจากการจ้างงานอย่างคนงานทั่วไปจะต้องถูกหักเงินบางส่วนให้แก่เรือนจำตามความจำเป็นและเหมาะสมตาม มาตรา 827 ซึ่งกำหนดไว้ว่า เงินค่าตอบแทนการทำงานของนักโทษอาจจะมีการหักเงินได้แต่ต้องไม่เกินร้อยละ 80 ของค่าจ้างขั้นต้น สำหรับสิ่งต่อไปนี้

(1) สำหรับการจ่ายภาษีของรัฐ มลรัฐและท้องถิ่น และอัตราที่เหมาะสมในห้องพัก และคณะกรรมการที่กำหนดไว้ตามระเบียบที่ออกโดยอธิบดีกรมราชทัณฑ์

(2) สำหรับการสนับสนุนครอบครัวตามกฎหมายของมลรัฐ คำสั่งศาลหรือข้อตกลงของผู้กระทำผิด

(3) สำหรับค่าผลงานซึ่งสามารถหักได้ไม่เกินกว่าร้อยละ 20 แต่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของค่าจ้างขั้นต้นให้แก่กองทุนที่จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายใดๆ เพื่อชดเชยเหยื่อของอาชญากรรม

⁷⁵ From *Work in American Prisons: Joint Ventures with the Private*. by E.S. George, 2014, Copyright 2014 by E.S. George. Retrieved from <https://www.ncjrs.gov>.

สำหรับการหักเงินรายได้ดังกล่าวข้างต้นเป็นการหักเงิน โดยความยินยอมของนักโทษ และการหักเงินดังกล่าวนี้ นอกจากจะเป็นค่าใช้จ่ายของรัฐแล้ว ยังเป็นการนำเงินรายได้ของนักโทษไปชดเชยให้แก่เหยื่อที่ตนเองได้กระทำไว้ รวมถึงนำเงินรายได้ไปช่วยเหลือครอบครัวของนักโทษเอง จึงเป็นการบริหารจัดการเงินค่าตอบแทนการทำงานของนักโทษได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

3.2.1 การทำงานของนักโทษ

การทำงาน การอบรม และประกันสังคม ถือว่าเป็นหัวใจหลักของระบบการบังคับโทษ และการฟื้นฟูผู้ต้องขัง ซึ่งเป็นปัจจัยให้ผู้ต้องขังสามารถกลับคืนสู่สังคมและดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นปกติ อยู่ร่วมกับบุคคลในสังคมทั่วไปได้ อันเป็นภารกิจหลักของการบังคับโทษ เพื่อให้ผู้ต้องขังมีความรับผิดชอบทางสังคม ไม่หวนกลับมากระทำความผิดอาญาซ้ำ และนอกจากนี้การดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับโทษมิใช่มุ่งถึงแต่การจำกัดเสรีภาพของผู้ต้องขัง แต่จะต้องกระทำเพื่อช่วยเหลือให้ผู้ต้องขังสามารถกลับมาใช้ชีวิตที่มีเสรีภาพภายหลังจากการพ้นโทษได้⁷⁶ กล่าวคือ การทำงาน กิจกรรมที่ใช้การทำงานเพื่อบำบัด จักต้องตอบสนองโดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้ต้องขังสามารถที่จะทำงาน และที่จะถือเป็นอาชีพหรือสามารถยึดเป็นอาชีพหลังการปล่อยตัวได้ การให้ผู้ต้องขังทำงานเป็น แนวความคิดหลักในการบังคับโทษทางอาญา กล่าวคือ การทำงานเป็นการบังคับโทษที่มีระเบียบแบบแผน และได้ผลลัพธ์ในการฟื้นฟูผู้ต้องขังที่ดีที่สุด ซึ่งศาลรัฐธรรมนูญได้วางหลักถึงแนวทางใน กระบวนการให้ผู้ต้องขังกลับคืนสู่สังคมตามรัฐธรรมนูญ โดยเห็นว่ากฎหมายบังคับโทษทางอาญาซึ่ง กำหนดให้การทำงานเป็นสิ่งที่ผู้ต้องขังต้องกระทำนั้น เป็นเครื่องมือสำคัญในกระบวนการให้ผู้ต้องขัง กลับคืนสู่สังคม ข้อกำหนดดังกล่าวถูกทำให้สมบูรณ์ตามคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญว่า “เมื่อมีการ ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง สามารถทำให้เกิดการยอมรับทางสังคมที่เหมาะสมได้ ซึ่งการ ได้รับการยอมรับดังกล่าว ไม่จำเป็นต้องอยู่ในรูปแบบของค่าตอบแทนหรือค่าจ้างเท่านั้น แต่เป็นการ จำเป็นที่จะต้องทำให้ผู้ต้องขังมีความรู้สึกถึงคุณค่าในการทำงานอย่างต่อเนื่องนั้น เพื่อให้รู้สึกถึง

⁷⁶ From *Strafvollzug* (Springer-Lehrbuch) (No. 179), by L. Klaus, 2003, Germany: UTB. Copyright 2003

ความมีอิสระในชีวิตและการมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ทั้งนี้ จะต้องทำให้ผู้ต้องขังได้รับจิตสำนึกที่ดีจากการทำงานนั้น⁷⁷

หลักการใช้แรงงานนักโทษตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์ของเยอรมนีที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ปรากฏอยู่ในหมวดว่าด้วยการบังคับคดีตามคำพิพากษาและกฎหมายฟื้นฟูและการป้องกันการลิดรอนสิทธิเสรีภาพ ค.ศ. 1976 กำหนดหลักการการใช้แรงงานนักโทษไว้ว่า วัตถุประสงค์ของการทำงานและกิจกรรมที่ใช้การทำงานเพื่อบำบัดนั้นก็เพื่อให้ นักโทษสามารถที่จะทำงานได้จะถือเป็นอาชีพ หรือสามารถยึดเป็นอาชีพหลังจากการปล่อยตัวได้ ซึ่งเจ้าหน้าที่ของเรือนจำอาจจะกำหนดให้นักโทษทำงานที่มีรายได้ให้แก่ นักโทษเป็นรายๆ ไป โดยคำนึงถึงความสามารถ ความสำเร็จ และความชอบของนักโทษด้วย โดยนักโทษที่มีความสามารถจะต้องได้รับโอกาสในการฝึกวิชาชีพ หรือการฝึกวิชาชีพเพิ่มเติม หรือการมีส่วนร่วมในมาตรการการฝึกวิชาชีพ หรือวิชาชีพอื่นๆ แต่ในกรณีที่ไม่สามารถกำหนดให้นักโทษที่ทำงานที่มีรายได้หรือฝึกวิชาชีพ หรือฝึกวิชาชีพเพิ่มเติม หรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมอื่นๆ ได้ ก็จะต้องมอบหมายงานอื่นให้แก่เขาที่เป็นการทำงานตามมาตรา 37 แห่งกฎหมายว่าด้วยการบังคับคดีตามคำพิพากษาและกฎหมายฟื้นฟูและป้องกันการลิดรอนสิทธิเสรีภาพ ค.ศ. 1976 และนักโทษจะต้องได้รับอนุญาตให้มีสิทธิ์เลือกทำงาน เลือกฝึกอาชีพ หรือการอบรมอาชีพเพิ่มเติมนอกเรือนจำได้อย่างอิสระ หากเป็นงานที่อยู่ภายในกรอบของแผนการบังคับโทษที่ตอบสนองจุดมุ่งหมายให้นักโทษสามารถทำหรือยึดเป็นอาชีพภายหลังการปล่อยตัวและไม่ขัดต่อเหตุผลพิเศษของการบังคับโทษ และนักโทษอาจจะได้รับอนุญาตให้ทำงานด้วยตนเองได้ตามมาตรา 39 แห่งกฎหมายว่าด้วยการบังคับคดีตามคำพิพากษาและกฎหมายฟื้นฟูและการป้องกันการลิดรอนสิทธิเสรีภาพ ค.ศ. 1976 สำหรับหลักเกณฑ์การทำงานของนักโทษ ตามมาตรา 41

3.2.2 มาตรการที่เกี่ยวกับการออกนอกเรือนจำของนักโทษ

ตามกฎหมายของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี การอนุญาตให้นักโทษออกนอกเรือนจำนั้นได้ถูกกำหนดให้เป็นมาตรการหนึ่งของแผนการบังคับโทษ ตามมาตรการการผ่อนปรนการบังคับโทษ (Lockerungen des Vollzugs)⁷⁸ โดยรูปแบบและวิธีการพิจารณาอนุญาตให้นักโทษออกไปนอกเรือนจำ

⁷⁷ From *Strafvollzug: Ein Lehrbuch (German Edition) - Hardcover* (No. 180), by S. Kaiser, 2003, Germany: UTB. Copyright 2003 by Kaiser Schöch.

⁷⁸ From *Strafvollzug*, by G. Kaiser, 2003, neu bearbeitete Auflage. Copyright 2003 by G. Kaiser.

นั้นได้ บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการบังคับโทษและวิธีการบังคับโทษเพื่อความปลอดภัยที่จำกัด เสรีภาพ ค.ศ. 1976 (Strafvollzugsgesetz [Stvollzg]) ซึ่งมีหลักการที่สำคัญคือ การดำเนินมาตรการผ่อนปรนการบังคับโทษนั้น ต้องเกิดจากความยินยอมของผู้ต้องขัง เมื่อไม่เป็นที่เกรงว่าผู้ต้องขังจะหลบหนี หรือจะใช้การผ่อนปรนการ บังคับโทษนั้นไปกระทำความผิดอาญา ทำให้นักโทษทุกประเภทสามารถ เข้าถึงมาตรการผ่อนปรนการบังคับโทษด้วยวิธีที่เท่าเทียมกัน หากพิจารณาในส่วนของรูปแบบการ อนุญาตให้นักโทษออกนอกเรือนจำตามที่ปรากฏตามกฎหมายบังคับโทษแห่งสหพันธ์สาธารณรัฐ เยอรมนีนั้น พบว่า มีการกำหนดรูปแบบและวิธีการไว้อย่างชัดเจนและหลากหลาย เช่น การทำงาน ภายนอกเรือนจำแบบมีการควบคุมหรือไม่มีการควบคุมในลักษณะการจ้างงานแบบนายจ้างและลูกจ้าง การออกนอกเรือนจำในช่วงเวลากลางวันโดยมีการควบคุมและไม่มีการควบคุมการลาพักปกติ การลาพัก พิเศษสำหรับการเตรียมพร้อมในการปล่อยตัวการลาพักพิเศษสำหรับการทำงานภายนอกโดยไม่ควบคุม การลาพักเนื่องในโอกาสสำคัญ รวมถึงการออกนอกเรือนจำเพื่อการรักษาพยาบาล ซึ่งเป็นรูปแบบและ วิธีการนั้นได้ถือปฏิบัติมาอย่างยาวนาน และมีคำพิพากษาของศาลในการให้ความหมายถึงรูปแบบและ วิธีการการผ่อนปรนการบังคับโทษในหลายประเด็น

โดยปกติแล้วการให้นักโทษออกนอกเรือนจำโดยมีเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ตามไปด้วย ถือเป็น ก้าวแรกของการผ่อนปรนการบังคับโทษในกรณีของนักโทษที่ถูกศาลพิพากษาให้จำคุกเป็นระยะ เวลานาน อย่างในกรณีของการจำคุกตลอดชีวิต การผ่อนปรนการบังคับโทษในกรณีของการให้นักโทษ ออกนอกเรือนจำโดยมีเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ตามไปด้วย (หรือไม่มีเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ตามไปด้วย) จะ กระทำต่อเมื่อนักโทษจำคุกเป็นระยะเวลาหลายปีแล้ว เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับนักโทษ นอกจากนี้ในหนึ่งปีนักโทษมีสิทธิได้รับการพักร้อนเป็นระยะเวลา 21 วัน โดยระยะเวลาพักร้อนดังกล่าว ส่วนใหญ่นักโทษที่อยู่ในเรือนจำแบบเปิดจะใช้ไปจนหมดตามระยะเวลาที่กำหนดในเรือนจำแบบปิด จะ มีการกำหนดคร่าวๆ ในการวางแผนการบังคับโทษว่าจะให้มีการพักร้อนกี่วันก่อนที่นักโทษที่อยู่ใน เรือนจำแบบปิดจะถูกย้ายไปอยู่ในเรือนจำแบบเปิด⁷⁹

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบังคับโทษของผู้ต้องขังในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ได้แก่ รัฐธรรมนูญและกฎหมายว่าด้วยการบังคับโทษและวิธีการบังคับเพื่อความปลอดภัยที่จำกัด เสรีภาพ ค.ศ.

⁷⁹ จาก การบริหารงานยุติธรรมเปรียบเทียบขั้นสูง (น. 6-87), โดย สุรสิทธิ์ แสงวิโรจน์พัฒน์, 2555, นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ลิขสิทธิ์ 2555 โดย สุรสิทธิ์ แสงวิโรจน์พัฒน์.

1976 ซึ่งในรัฐธรรมนูญของเยอรมัน ก็ได้บัญญัติเป็นกฎหมายพื้นฐานในเรื่องการทำงานหรือการประกอบอาชีพของบุคคลไว้ และในส่วนกฎหมายว่าด้วยการบังคับโทษและวิธีการบังคับเพื่อความปลอดภัยที่จำกัดเสรีภาพ ค.ศ. 1976 ก็ได้บัญญัติส่วนที่เกี่ยวกับการทำงานของผู้ต้องขังไว้ในลักษณะ 5 ตั้งแต่มาตรา 37 ถึงมาตรา 52 อันเป็นกฎหมายที่ให้ความสำคัญในการให้ผู้ต้องขังทำงานโดยกำหนดแนวทางในการทำงานการให้การอบรมและการให้การศึกษาต่อเนื่อง นอกจากจะกำหนดแนวทางต่างๆ แล้วยังได้มีการนำนักโทษเข้าสู่ระบบประกันสังคมอีกด้วย

3.2.3 ค่าตอบแทนการทำงานของนักโทษ

ค่าตอบแทนการทำงานของผู้ต้องขังที่ทำงานพึงมีสิทธิที่ได้รับค่าตอบแทนการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งค่าตอบแทนการทำงานอาจคิดตามผลงานของผู้ต้องขังและตามลักษณะของงานก็ได้ ให้แจ้งค่าตอบแทนการทำงานเป็นหนังสือให้ผู้ต้องขังทราบโดยการริเริ่มให้มีการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานเป็นหัวใจสำคัญของหลักการปฏิรูปการบังคับโทษสมัยใหม่ ผู้ต้องขังทุกคนที่ทำงานจะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถในการทำงานเช่นเดียวกับเมื่อครั้งที่ผู้ต้องขังนั้นมีอิสรภาพ ซึ่งกฎหมายได้กำหนดค่าตอบแทนการทำงาน เงินค่าใช้จ่ายสนับสนุนการฝึกอบรม ค่าชดเชยกรณีที่ไม่สามารถทำงานได้ รวมถึงเงินช่วยเหลือ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้ต้องขังปฏิเสธที่จะทำงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ในขณะที่สามารถทำงานได้ โดยจะกำหนดให้ผู้ต้องขังนั้นไม่มีรายรับได้การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานโดยหลักจะจ่ายให้ผู้ต้องขังสำหรับการทำงานทุกรูปแบบที่กำหนดไว้ในมาตรา 37 ยกเว้นการทำงานเพื่อการบำบัดรักษา การได้รับค่าตอบแทนจะขึ้นอยู่กับขีดความสามารถ และในบางกรณีค่าตอบแทนอาจถูกหักลดลงเหลือเท่ากับเงินเบี้ยเลี้ยงได้⁸⁰ หากการทำงานของผู้ต้องขังนั้นต่ำกว่ามาตรฐานของบุคคลทั่วไปในการผลิตโดยรวมของภาคธุรกิจ สำหรับการทำงานทั่วไปในเรือนจำ ค่าเฉลี่ยรายได้ที่แท้จริงจะอยู่ในปริมาณที่สูงกว่าค่าตอบแทนตามกฎหมาย โดยคิดตามผลงานและประสิทธิภาพของและลักษณะของงาน การให้ค่าตอบแทนน้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าตอบแทนขั้นพื้นฐานจะทำให้ต่อเมื่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ต้องขังไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ⁸¹

⁸⁰ From *Strafvollzug: Ein Lehrbuch (German Edition) - Hardcover* (No. 188), by S. Kaiser, 2003, Germany: UTB. Copyright 2003 by S. Kaiser.

⁸¹ From *Strafvollzug* (No. 188), by G. Kaiser, 2003, neu bearbeitete Auflage. Copyright 2003 by G. Kaiser.

ผู้ต้องขังได้รับอนุญาตให้ทำงานอย่างอิสระภายนอกเรือนจำตามมาตรา 39 จะไม่อยู่ภายใต้ บทบัญญัติแห่งมาตรา 43 กล่าวคือ ผู้ต้องขังดังกล่าวจะได้รับ ค่าตอบแทนเต็มตามจำนวนที่กำหนดไว้ ตามสัญญาจ้างแรงงานทั่วไปที่ได้ตกลงกับนายจ้าง⁸² และได้รับสิทธิเต็มในการประกันสังคม แต่เงิน ค่าตอบแทนนี้อาจถูกหักเป็นค่าใช้จ่ายในการขัง⁸³ และเงินค่าตอบแทนจากผู้ต้องขังประเภทนี้ถือว่าเป็น สมบัติส่วนบุคคลสามารถใช้จ่ายสำหรับการประกันความเสียหายหรือค่าบำรุง⁸⁴ ในกรณีที่ผู้ต้องขังเข้ารับ การฝึกอาชีพหรือเข้ารับการฝึกอาชีพเพิ่มเติมหรือเข้ารับการศึกษากลับเป็นเหตุให้ผู้ต้องขังไม่มีหน้าที่ต้อง ทำงานหรือในระหว่างการทำงาน ผู้ต้องขังจะต้องเข้าศึกษาหรือเข้าดำเนินการอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้ต้องขังอาจได้รับเงินสนับสนุนช่วยเหลือ⁸⁵ หากผู้ต้องขังนั้น ไม่มีปัจจัยในการดำรงชีพ เงินสนับสนุนนี้ จะช่วยไม่ให้ผู้ต้องขังที่อยู่ระหว่างการศึกษาระหว่างการฝึกอาชีพประสบปัญหาทางการเงิน

3.3 สหพันธรัฐออสเตรเลีย

สหพันธรัฐออสเตรเลียเป็นประเทศที่ปกครองแบบสหพันธรัฐ (Federal State) เป็นประเทศใน เครือจักรภพอังกฤษใช้ระบบกฎหมายตามอย่างของประเทศอังกฤษ ซึ่งมีแนวความคิดพื้นฐานอยู่บน หลักความเสมอภาคต่อหน้ากฎหมาย (Equality before the Law) สหพันธรัฐออสเตรเลีย ประกอบด้วยรัฐ หลายรัฐรวมตัวกันเป็นจักรภพออสเตรเลีย (Commonwealth of Australia) การปกครองในระดับประเทศ รัฐบาลกลางจะมีเขตอำนาจตามที่รัฐธรรมนูญกำหนดไว้เท่านั้น ส่วนอำนาจอื่นๆ จะอยู่ในการปกครอง ระดับมลรัฐ รัฐสภาและรัฐบาลกลางแห่งสหพันธรัฐออสเตรเลีย โดยไม่มีอำนาจในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับการยุติธรรม เนื่องจากในแต่ละรัฐจะมีอำนาจทั้งในส่วนนิติบัญญัติ บริหาร และตุลาการของ ตัวเอง จึงทำให้ไม่มีระบบในการยุติธรรมที่เป็นระบบเดียวกันทั้งประเทศออสเตรเลีย มลรัฐแต่ละมลรัฐมีรัฐธรรมนูญ (State Constitution) และมีรัฐสภา (State Parliament) เป็นของตนเอง โดยรัฐสภา จะทำหน้าที่ตรากฎหมาย (State Act) ที่มีใช้อำนาจของรัฐสภาแห่งสหพันธ์ เพื่อใช้บังคับภายในมลรัฐนั้น การยุติธรรมของออสเตรเลีย ภายใต้ระบบสหพันธ์ มลรัฐและเขตปกครองตนเอง จึงมีอำนาจ

⁸² From *Strafvollzug: Ein Lehrbuch (German Edition) - Hardcover* (No. 189), by S. Kaiser, 2003, Germany: UTB. Copyright 2003 by S. Kaiser.

⁸³ From StVollzG. § 50.

⁸⁴ *Strafvollzug*. Loc.cit.

⁸⁵ StVollzG. § 44. StVollzG. § 45. อ้างถึงใน ธานี วรภัทร, 2555, น. 118.

หน้าที่และความรับผิดชอบในเขตพื้นที่ของตน ตามที่รัฐสภาและกฎหมายที่บัญญัติขึ้นในแต่ละแห่งกำหนด⁸⁶

3.3.1 การทำงานของนักโทษ

การออกไปทำงานนอกเรือนจำของนักโทษนั้น จะเกิดขึ้นจากความสมัครใจของนักโทษเป็นสำคัญ โดยไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายกำหนดให้นักโทษต้องทำตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่ แต่ละประเทศมีการอนุญาตให้นักโทษทำงานในสถานประกอบการของเอกชนนอกเรือนจำได้โดยไม่มีการควบคุมจากเจ้าหน้าที่เรือนจำ เพื่อเป็นการสร้างลักษณะการทำงานที่ใกล้เคียงกับการจ้างงานทั่วไปนอกเรือนจำ ในเรือนจำมีการฝึกวิชาชีพต่างๆ หรือเรียกได้ว่าเป็นลักษณะของการบังคับโทษจำคุก เพื่อเป็นการฟื้นฟูนักโทษที่เหมาะสมกับนักโทษเฉพาะรายที่มีภูมิหลังหรือความสนใจในการฝึกวิชาชีพต่างๆ เพื่อให้เหมาะสมกับความถนัด ความรู้ ความสามารถของนักโทษและความต้องการของตลาดแรงงานเมื่อพ้นโทษออกไป

การปล่อยตัวผู้ต้องขังออกทำงานภายนอกเรือนจำหรือการอนุญาตให้ผู้ต้องขังออกไปทำงานภายนอกเรือนจำ เป็นมาตรการหนึ่งในการควบคุมผู้ต้องขังโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) จูงใจให้ผู้ต้องขังที่ต้องโทษจำคุกระยะยาว พยายามประพฤติตนดี
- 2) นำสังคมเข้ามาเป็นเครื่องมือในการแก้ไขฟื้นฟูจิตใจผู้ต้องขัง
- 3) เตรียมความพร้อมผู้ต้องขังให้สามารถปรับตัว เข้ากับสังคมภายนอกได้อย่างมี

คุณภาพ

นอกจากนั้น การอนุญาตให้ผู้ต้องขังออกไปปฏิบัติงานภายนอกเรือนจำได้อย่างมีอิสระจะเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยบรรเทาความตึงเครียด ซึ่งเกิดจากการต้องใช้ชีวิตอยู่ภายในเรือนจำเป็นเวลานาน โดยพยายามให้ผู้ต้องขังใช้เวลาอยู่ในเรือนจำให้น้อยที่สุด ด้วยการอนุญาตให้ออกไปปฏิบัติงานภายนอกเรือนจำในเวลากลางวัน โดยไม่ต้องมีเจ้าหน้าที่ควบคุม แต่จะต้องกลับเข้าเรือนจำภายหลังจากเสร็จงาน ผู้ต้องขังทุกคนที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด มีสิทธิที่จะได้รับการปล่อยตัวออกไปทำงานภายนอกเรือนจำก่อนพ้นกำหนดโทษ โดยคณะกรรมการคัดเลือกผู้ต้องขัง เพื่อปล่อยตัว

⁸⁶ จาก กระบวนการยุติธรรมทางอาญาของประเทศออสเตรเลีย (น. 7-10) โดย วีระศักดิ์ แสงสารพันธ์, 2555, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. ลิขสิทธิ์ 2555 โดย วีระศักดิ์ แสงสารพันธ์.

ออกทำงานนอกเรือนจำ (Work Release Selection Committee) จะเป็นผู้พิจารณาอนุญาต โดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้

- 1) กำหนดโทษ
- 2) ระยะเวลาที่ศาลสั่งห้ามพักการลงโทษ
- 3) ประวัติการต้องโทษของผู้ต้องขัง
- 4) ลักษณะการกระทำความผิด
- 5) ประวัติเกี่ยวกับการทำงาน
- 6) สภาพครอบครัว

รัฐเวสเทิร์นสหพันธรัฐออสเตรเลีย ได้มีการกำหนดให้นักโทษสามารถได้รับอนุญาตออกไปนอกเรือนจำ เพื่อร่วมโครงการการจ้างงานนักโทษ (Prisoner Employment Program: PEP) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มโอกาสของนักโทษ ให้ได้รับการจ้างงานที่มีค่าจ้างหลังจากพ้นโทษออกจากเรือนจำ และรวมถึงการทำงาน การหาประสบการณ์ การฝึกอาชีพ การเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย และกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการแสวงหาการจ้างงานและค่าตอบแทนในการทำงาน⁸⁷ โดยความตั้งใจของกิจกรรมโครงการการจ้างงานของนักโทษ (PEP) คือ การเตรียมความพร้อมให้กับนักโทษให้มากที่สุดสำหรับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นหลังการปล่อยตัวและเพิ่มโอกาสในการกลับเข้าสู่ชุมชน ดังนั้น กิจกรรมการจ้างงานจะได้รับการอนุมัติหากเกิดขึ้นภายในระยะเวลาที่เหมาะสมก่อนที่จะมีการปล่อยตัวผู้ต้องขัง⁸⁸ โดยกิจกรรมดังกล่าว ได้แก่⁸⁹ การจ้างงาน การหาประสบการณ์การทำงาน การฝึกอบรมวิชาชีพ รวมทั้งการเข้าศึกษาในด้านเทคนิคและการศึกษาต่อ (วันแต่ละจะมีระยะเวลาไม่เกิน 4 สัปดาห์) เข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยในชุมชน กิจกรรมที่เกี่ยวกับการหางานทำหลักสูตรระยะเวลามากกว่า 4 สัปดาห์ โดยกิจกรรมดังกล่าวไม่รวมถึงการจ้างงานและที่ระบุไว้ในกิจกรรมภายนอก ที่ระบุไว้ตาม Policy Directive 53 กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน หรือการเข้าร่วมโครงการการศึกษา ระยะสั้นและหลักสูตรการศึกษาวิชาชีพที่น้อยกว่า 4 สัปดาห์ หรือการเข้าร่วมงานใดงานหนึ่ง และการจ้างงาน ตาม Policy Directive 53 รวมถึงการออกนอกเรือนจำเพื่อการฟื้นฟูที่สอดคล้องกับการลาเพื่อการปรับตัวเข้าสู่สังคม (Policy Directive 66 Re-Integration Leave: RIL) หรือ โครงการฟื้นฟูทางสังคม (Policy Directive 79)

⁸⁷ Policy Directive 68–Prisoner Employment Program (PEP)-Procedures. 4.1 General

⁸⁸ Policy Directive 68–Prisoner Employment Program (PEP)-Procedures. 4.2 Employment related activities

⁸⁹ Policy Directive 68–Prisoner Employment Program-Procedures. 4.2 Employment related activities

ในสหพันธรัฐออสเตรเลีย ผู้ต้องขังที่อยู่ในเกณฑ์ได้รับการพิจารณาให้ปล่อยตัวออกไปทำงานภายนอกเรือนจำ คือ ผู้ต้องขังที่รับโทษจำคุก 3-5 ปี เหลือโทษจำคุกไม่เกิน 12 เดือน และผู้ต้องขังที่รับโทษจำคุก 5-10 ปี เหลือโทษจำคุก ไม่เกิน 18 เดือน โดยจะต้องเป็นผู้มีความประพฤติดีติดต่อกัน มาเกินกว่า 6 เดือน สรุปได้ว่า

1) การปล่อยตัวผู้ต้องขังออกไปทำงานภายนอกเรือนจำ เป็นมาตรการในการควบคุมผู้ต้องขังลักษณะหนึ่ง ซึ่งการควบคุมผู้ต้องขังเป็นอำนาจหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์อยู่แล้ว การนำวิธีการนี้มาใช้ในระบบงานราชทัณฑ์จึงมีความเป็นไปได้สูง

2) การจำคุกในวันสุดสัปดาห์ เป็นวิธีการลงโทษ ผู้กระทำความผิดโดยใช้อำนาจศาล ซึ่งถือได้ว่าเป็นวิธีการลงโทษที่รุนแรงกว่าวิธีการรอลงอาญา แต่ยังไม่รุนแรงเท่าการจำคุกเต็มเวลา จึงมักใช้กับผู้กระทำความผิดคดีไม่ร้ายแรง การจะนำวิธีการดังกล่าวมาใช้ในระบบงานราชทัณฑ์โดยตรง เป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของกรมราชทัณฑ์

รูปแบบการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังดังกล่าว อาศัยกระบวนการปฏิบัติที่สำคัญ 2 ประการ คือ⁹⁰

1) การพัฒนา ให้การศึกษาวิชาสามัญ อบรม ศีลธรรมจรรยา และฝึกอาชีพผู้ต้องขังให้มีนิสัยรักการทำงาน และตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

2) การนำปัจจัยชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง

ฉะนั้น หากกรมราชทัณฑ์สามารถนำวิธีการจำคุก ในวันสุดสัปดาห์มาใช้เป็นกระบวนการในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง โดยกำหนดเป็นมาตรการผ่อนคลายการควบคุมเพื่อเตรียมการปลดปล่อยผู้ต้องขังที่มีกำหนดเวลาต้องโทษจำคุก ระยะยาวในเรือนจำซึ่งมีการดำเนินงานในรูปแบบของศูนย์ควบคุมผู้ต้องขังก่อนปล่อย (Pre – Release Centre) ก็น่าจะเป็นประโยชน์ต่อตัวผู้ต้องขัง กรมราชทัณฑ์ และสังคมโดยรวม

จากนโยบายดังกล่าวข้างต้น ทำให้กรมราชทัณฑ์มีความจำเป็นต้องกำหนดมาตรการควบคุมผู้ต้องขัง เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้ต้องขังสามารถกลับเข้าสู่สังคมได้อย่างมีคุณภาพและไม่

⁹⁰ จาก ภัทธิยา โชติภัทรสมุล, อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 5, (น. 41)

หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก โดยใช้สังคมหรือชุมชนเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า กรมราชทัณฑ์น่าจะนำแนวความคิดเรื่องการปล่อยตัวผู้ต้องขังออกทำงานภายนอกเรือนจำ และการจำคุกในวันสุดสัปดาห์มาประยุกต์ใช้เพื่อเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังในการปรับตัวเข้าสู่สังคม โดยกำหนดเป็นมาตรการในการผ่อนคลายการควบคุม ทั้งนี้เพราะการจำคุกในวันสุดสัปดาห์และการปล่อยตัวผู้ต้องขังออกทำงานภายนอกเรือนจำต่างเป็นมาตรการกึ่งควบคุมผู้ต้องขัง (Semi – Custodial Measure) ที่ผู้ต้องขังจะสามารถได้รับการปล่อยตัวให้เป็นอิสระตามช่วงระยะเวลา และภายใต้เงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด ระหว่างการถูกควบคุมตัวภายในเรือนจำ

3.3.2 มาตรการที่เกี่ยวกับการออกนอกเรือนจำของนักโทษ

การอนุญาตให้นักโทษออกนอกเรือนจำของรัฐเวสเทิร์น แอสทรีเลียได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ตามมาตรา 83 แห่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ ค.ศ. 1981 โดยมีวัตถุประสงค์คือเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพของนักโทษและเพื่อความสำเร็จของการกลับคืนสู่สังคมของนักโทษเข้ามาในชุมชน เพื่อการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังที่มีเมตตาหรือมีมนุษยธรรมและครอบครัวของพวกเขา เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้การแพทย์หรือสุขภาพบริการแก่นักโทษและเพื่อการส่งเสริมผลประโยชน์ของความยุติธรรม⁹¹

การเดินทางออกไปทำงานนอกเรือนจำ หากกล่าวถึงการลงโทษทางอาญาโดยการตอบแทนชุมชนนั้น ตามมาตรา 95 ของพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ ค.ศ. 1981 แห่งรัฐเวสเทิร์น แอสทรีเลีย ได้มีการกล่าวถึงการอนุญาตให้ผู้ต้องขังสามารถออกไปทำกิจกรรมและทำงานสาธารณะได้เพื่อเป็นการชดเชยสังคม และยังเป็นการพัฒนาพฤตินิสัยและบูรณาการให้ผู้ต้องขังเข้ากับสังคมก่อนได้รับการปล่อยตัว

การปล่อยตัวผู้ต้องขังออกไปทำงานภายนอกเรือนจำ หรือ Work Release Program เป็นมาตรการกึ่งควบคุม (Semi-Custodial Measure) ซึ่งใช้ปฏิบัติกันอยู่ในสหพันธรัฐออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์ และบางประเทศในทวีปยุโรป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

⁹¹ From *Visiting prisons or detention centre*. by Government of Western Australia, 2017, Copyright 2017 by Government of Western Australia. Retrieved January 7, 2023, <https://www.wa.gov.au/service/justice/criminal-law/visiting-prisons-or-detention-centre>

- 1) จูงใจให้ผู้ต้องขังที่ต้องโทษ จำคุกระยะยาวพยายามประพฤติตนดี
- 2) นำสังคมเข้ามาเป็นเครื่องมือในการแก้ไขฟื้นฟูจิตใจผู้ต้องขัง
- 3) เตรียมความพร้อมผู้ต้องขังให้สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมภายนอกได้อย่างมี

คุณภาพ

ในรัฐเวสเทิร์น แห่สหพันธรัฐออสเตรเลีย มีการอนุญาตให้นักโทษออกนอกเรือนจำเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามที่ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ ค.ศ. 1981 (Prisons Act 1981) คือ เพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพของนักโทษและเพื่อความสำเร็จของการกลับคืนสู่สังคมของนักโทษ เพื่อการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังอย่างมีเมตตาหรือมีมนุษยธรรมและครอบครัวของผู้ต้องขัง เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการทางการแพทย์หรือสุขภาพแก่นักโทษ และเพื่อการส่งเสริมผลประโยชน์ของความยุติธรรม โดยได้มีการออกระเบียบคำสั่งต่างๆ (Policy Directive) เพื่ออธิบายรูปแบบและวิธีการของการอนุญาตให้นักโทษออกนอกเรือนจำเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ เช่น โครงการจ้างงานของผู้ต้องขังกับเอกชน การออกนอกเรือนจำในช่วงเวลากลางวันเพื่อดำเนินกิจกรรมที่สร้างสรรค์ การลาเพื่อเข้าร่วมงานศพหรือการเยี่ยมผู้ป่วยหนัก การลาเพื่อการกลับคืนสู่สังคม การลากิจอื่นๆ ตามความเห็นใจ การเข้าเยี่ยมมารดาของบุตรภายหลังจากคลอด รวมถึงการออกไปนอกเรือนจำเพื่อการรักษาพยาบาล เป็นต้น โดยรูปแบบการอนุญาตให้นักโทษออกไปนอกเรือนจำของรัฐเวสเทิร์น แห่สหพันธรัฐออสเตรเลีย มีความหลากหลายเป็นอย่างมาก อันแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังและครอบครัวของผู้ต้องขังอย่างมีเมตตาหรือมีมนุษยธรรมเป็นอย่างยิ่ง

3.3.3 ค่าตอบแทนการทำงานของนักโทษ

มาตรการการคุ้มครองการทำงานของผู้ต้องขังในเครือรัฐออสเตรเลีย มีรูปแบบการทำงานในเรือนจำของเครือรัฐออสเตรเลียเป็นงานประเภทอุตสาหกรรม เช่น การผลิตสินค้า เครื่องจักร และอุปกรณ์ ผู้ต้องขังจึงเน้นการทำงานที่มีทักษะ และมีการแบ่งระดับทักษะการทำงานไว้ตามระเบียบกรมราชทัณฑ์ปี ค.ศ. 1982 ภายใต้พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2542 และได้เริ่มใช้ในเรือนจำเมื่อปี ค.ศ. 1981 หมายความว่าด้วยการทำงานของผู้ต้องขังโดยบันทึกไว้ในราชกิจจานุเบกษา 3 เม.ย. ค.ศ. 2007 ดังนี้

- (1) นักโทษที่มีความสามารถในการทำงานอาจได้รับการว่าจ้างจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง
- (2) ผู้ต้องขังที่อยู่ระหว่างรอการพิจารณาจะไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน

มาตรา 44 การจำแนกประเภทการทำงานของผู้ต้องขัง

(1) การจำแนกประเภทการทำงานของผู้ต้องขังจะถูกจำแนกโดยผู้บริหารแบ่งตาม 5 ระดับดังต่อไปนี้

ระดับ 1 งานที่ต้องใช้ทักษะซึ่งเป็นความสามารถพิเศษหรือความถนัดเฉพาะทางและความขยันหมั่นเพียร

ระดับ 2 งานที่ต้องใช้ทักษะขั้นสูงและต้องอาศัยความรอบคอบความประณีตในการผลิตชิ้นงาน

ระดับ 3 งานที่ต้องใช้ทักษะขั้นสูงหรือมีความพยายามสูง

ระดับ 4 งานที่ต้องใช้ทักษะขั้นพื้นฐานธรรมดาทั่วไป

ระดับ 5 งานที่ไม่ได้ใช้ทักษะตามระดับที่ 1 – 4 แต่เป็นงานในหน้าที่ทั่วไปตามปกติ

(2) ส่วนการจำแนกประเภทของงานขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหาร

ส่วนที่ 5 การจ่ายค่าบำเหน็จ และเงินอื่นๆให้ผู้ต้องขัง

มาตรา 45 การจ่ายค่าบำเหน็จให้ผู้ต้องขัง

(1) อัตราค่าบำเหน็จกำหนดให้เหมาะสมกับระดับแรงงานของผู้ต้องขัง

สำหรับการจ่ายค่าบำเหน็จและเงินอื่นๆ ให้ผู้ต้องขังโดยกำหนดอัตราค่าบำเหน็จที่เหมาะสมกับระดับการใช้แรงงานผู้ต้องขังดังนี้⁹²

ระดับ 1 จะจ่ายให้สำหรับผู้ต้องขังที่ใช้ความสามารถพิเศษหรือความถนัดเฉพาะทางให้จ่าย 35 เหรียญต่อสัปดาห์

ระดับ 2 จะจ่ายให้สำหรับผู้ต้องขังที่ทำงานด้วยความรอบคอบและมีฝีมือประณีตให้จ่าย 27 เหรียญต่อสัปดาห์

ระดับ 3 จะจ่ายให้สำหรับผู้ต้องขังที่ทำงานด้วยความพยายาม ให้จ่าย 21 เหรียญต่อสัปดาห์

⁹² Form *Prisons Regulations 1982*. by Government of Western Australia department of Corrective Services, 1982, Copyright 1982 by Government of Western Australia department of Corrective Services. Retrieved from www.slp.wa.gov.au.

ระดับ 4 จะจ่ายให้สำหรับผู้ต้องขังที่มีทักษะขั้นพื้นฐานทั่วไป ให้จ่าย 15 เหรียญต่อสัปดาห์

ระดับ 5 จะจ่ายให้สำหรับผู้ต้องขังที่ไม่ต้องใช้ทักษะในการทำงาน แต่เป็นงานในหน้าที่ทั่วไปตามกิจวัตรประจำวัน ให้จ่าย 11 เหรียญต่อสัปดาห์

สรุปได้ว่า การทำงานและการจ่ายค่าจ้างจากการทำงานสำหรับผู้ต้องขังในสหพันธรัฐออสเตรเลีย นั้น ผู้ต้องขังทุกคนจะต้องมีหน้าที่การทำงานตามศักยภาพของตนและจะต้องได้รับการจ่ายค่าจ้างจากการทำงานตามศักยภาพของตนด้วยเช่นกัน ซึ่งกล่าวโดยสรุปตามกฎหมายราชทัณฑ์ของสหพันธรัฐออสเตรเลียนับว่ามีความทันสมัยในการเปิดโอกาสให้ผู้ต้องขังได้มีสิทธิมากขึ้น ไม่เคร่งครัดกับกฎระเบียบมากเกินไป



บทที่ 4

วิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานของนักโทษจากการจ้างงาน

ปัญหาผู้ต้องขังพ้นโทษออกมาทำความผิดซ้ำ เป็นเรื่องใหญ่ที่เกิดขึ้นในสังคมไทยมายาวนาน สาเหตุหลักของผู้ต้องขังที่พ้นโทษหันไปทำผิดอีก เกิดจากคนในสังคมไม่ยอมรับ ไม่ให้อิสรภาพ และหลังพ้นโทษ นักโทษคิดว่าตัวเองไร้ค่า ไม่มีที่ยืนในสังคม จึงกลับไปทำผิดซ้ำแล้วซ้ำเล่า กลายเป็นวังวนเดิม รัฐต้องสูญเสียงบประมาณมหาศาลในการดูแลผู้ต้องขังในเรือนจำที่เพิ่มขึ้นทุกวัน นำไปสู่ปัญหานักโทษ ล้นคุก และผู้คุมดูแลไม่ทั่วถึง กรมราชทัณฑ์ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติ ต่อผู้กระทำผิดให้เป็นไปตามคาพิพากษาของศาล ซึ่งงานราชทัณฑ์ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการควบคุม ผู้ต้องขังไม่ให้หลบหนีเท่านั้น แต่ยังมีหน้าที่ในการแก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังให้มีความ รับผิดชอบต่อตนเอง และกลับตัวเป็นพลเมืองดีของสังคม โดยหลักในการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังคือ การจัดการศึกษาสายสามัญและสายวิชาชีพ รวมทั้งการอบรมศีลธรรม จริยธรรม ให้ผู้ต้องขัง ให้มี จิตสำนึกและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการผิดวิชาชีพเป็นหนึ่งในการกิจที่กรมราชทัณฑ์มุ่งเน้นให้เรือนจำ/ ทัณฑสถานฝึกวิชาชีพให้ ผู้ต้องขังเพื่อให้ผู้ต้องขังมีวิชาชีพติดตัวสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ ภายหลังพ้นโทษ จะได้ไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำ นอกจากนี้ยังได้รับความร่วมมือจากกรมการจัดหา งาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ใน การลงนามบันทึกข้อตกลง ในการสร้างโอกาสและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ผู้ต้องขัง โดยผ่านกระบวนการ ฝึกวิชาชีพ เพิ่มทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน หรือสามารถประกอบ อาชีพอิสระได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความร่วมมือจากสถานประกอบการหรือนายจ้าง ที่ได้มอบ โอกาสในการเข้าไปฝึกวิชาชีพทั้งในเรือนจำและในสถานประกอบการ และการให้อิสรภาพจ้างงาน ผู้ต้องขังที่ใกล้พ้นโทษอีกด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้อธิบายถึงการคุ้มครองแรงงานของนักโทษจากการจ้างงาน โดยวิเคราะห์ ปัญหาและอุปสรรค เปรียบเทียบทำงานนอกเรือนจำของนักโทษตามกฎหมายต่างประเทศ ตามที่ได้ ทำการศึกษามาแล้ว เพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับกฎหมายฉบับต่าง ๆ ที่ใช้บังคับอยู่ในประเทศไทย

และหาข้อดีและข้อเสียมาปรับปรุงพัฒนาสิทธิของนักโทษในประเทศไทยต่อไปให้มีความทัดเทียมกับนานาชาติและประเทศและเป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำในเรื่องการคุ้มครองสิทธิแรงงานของนักโทษในการทำงานอันเป็นหลักสากล โดยแบ่งปัญหาออกเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ปัญหาเกี่ยวกับการเลือกงาน และสิทธิหน้าที่ในการทำงานนอกเรือนจำ

4.1.1 ปัญหาเกี่ยวกับการเลือกงาน

ในการทำงานภายนอกเรือนจำของนักโทษถูกกำหนดให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 49 ว่านักโทษนั้นต้องทำงานตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่ โดยมิได้เกิดจากความสมัครใจเข้าร่วมทำงานของนักโทษเอง เจ้าหน้าที่อาจใช้อำนาจสั่งการได้โดยนักโทษอาจไม่สมัครใจทำงานนั้นก็ไม่ได้ ซึ่งหากเป็นกรณีการทำงานสาธารณะภายนอกเรือนจำ จะทำให้เกิดความอับอายแก่ตัวนักโทษได้ อันเป็นการลดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่จะต้องได้รับการคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ การอนุญาตให้นักโทษออกไปภายนอกเรือนจำเพื่อฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการหรือรับการศึกษาวนภายนอกเรือนจำ โดยมีหรือไม่มีผู้ควบคุม ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 52(8) ซึ่งขัดต่อหลักตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญในเรื่องเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

แต่จากการศึกษาข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อนักโทษ ในข้อ 71(6) ได้กำหนดให้นักโทษพึงมีสิทธิเลือกชนิดของงานที่ทางเรือนจำจัดให้ มีนั้นตามที่นักโทษผู้นั้นประสงค์จะทำ และกฎเรือนจำยุโรป ข้อ 26.6 ได้กำหนดให้ ผู้ต้องขังอาจจะเลือกชนิดของการจ้างงานที่พวกเขาต้องการจะเข้าร่วม ภายใต้ขอบเขตของตำแหน่งงานที่ว่าง ความเหมาะสมของอาชีพ และความต้องการของการผลิต และความมีระเบียบวินัย นอกจากนี้กฎหมายบังคับโทษทางอาญาของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี มาตรา 37 ได้กำหนดให้เจ้าหน้าที่บังคับโทษชอบที่จะมอบหมายงานที่มีรายได้ให้แก่ผู้ต้องขังเป็นราย ๆ ไป และในการนี้จะต้องคำนึงถึงความสามารถ ความสำเร็จและความชอบของผู้ต้องขังด้วย และมาตรา 39 ได้กำหนดให้ ผู้ต้องขังจะต้องได้รับอนุญาตให้มีสิทธิเลือกทำงาน ฝึกวิชาชีพ หรือการอบรมอาชีพเพิ่มเติมนอกเรือนจำได้อย่างอิสระ เมื่อสิ่งเหล่านี้อยู่ในกรอบของแผนการบังคับโทษที่ตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีความสามารถทำ ถือ หรือยึดเป็นอาชีพภายหลังการปล่อยตัว และไม่ขัดต่อเหตุผลพิเศษของการบังคับโทษ ผู้ต้องขังอาจได้รับอนุญาตให้ทำงานด้วยตนเองได้ และจาก

การศึกษาตามกฎหมายของสหรัฐอเมริกา มีวัตถุประสงค์และขอบเขตการทำงานของเรือนจำ
อุตสาหกรรมรัฐ คือ เรือนจำมีนโยบายในการจัดหาให้นักโทษทั้งหมดทำงานตามความสามารถ

กฎหมายไทยไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิผู้ต้องขังเลือกงานที่จะทำได้เพราะการกำหนดลักษณะงาน
ที่ให้ผู้ต้องขังทำเป็นดุลพินิจของเจ้าพนักงานเรือนจำเท่านั้น อันเป็นการไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด
มาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อนักโทษ ซึ่งจะเห็นได้ว่าทั้งข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อ
นักโทษ กฎเรือนจำยุโรป กฎหมายบังคับโทษของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และกฎหมาย
สหรัฐอเมริกา ได้เปิดโอกาสให้ผู้ต้องขังมีสิทธิเลือกงานที่จะทำภายในกรอบวิชาชีพที่เหมาะสม และตรง
กับความต้องการของเรือนจำ เพื่อไม่ให้ผู้ต้องขังถูกบังคับจนเกินไป อีกทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการ
ทำงานของผู้ต้องขังและความสัมฤทธิ์ผลของงาน ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า ควรมีการแก้ไขกฎหมายให้
ผู้ต้องขังสามารถเลือกงานที่ต้องทำได้ เพราะผู้ต้องขังแต่ละคนมีความรู้ความสามารถที่ต่างกัน เพื่อให้
สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

4.1.2 ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ในการทำงานนอกเรือนจำ

หากพิจารณามาตรการและรูปแบบของการพิจารณาอนุญาตให้นักโทษออกนอกเรือนจำ
เพื่อทำกิจกรรมต่างๆ ของต่างประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และสหพันธรัฐ
ออสเตรีย พบว่ามีความหลากหลายและทันสมัย เช่น การอนุญาตให้นักโทษออกนอกเรือนจำเพื่อ
ทำงานในสถาน ประกอบการภายนอกเรือนจำในรูปแบบของการจ้างงาน การอนุญาตให้นักโทษออก
นอกเรือนจำเพื่อ เตรียมการปล่อยตัวเมื่อพ้นโทษ หรือลาพัก ลาิจ ตามเหตุจำเป็นต่างๆ รวมถึงการ
อนุญาตให้นักโทษออกนอกเรือนจำเพื่อเข้ารับการรักษายาบาล เป็นต้น อันส่งผลดีต่อการแก้ไขฟื้นฟู
และการกลับคืนสู่สังคมของนักโทษเป็นอย่างยิ่ง

จากการศึกษาตามกฎหมายของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี การอนุญาตให้นักโทษออก
นอกเรือนจำนั้นได้ถูกกำหนดให้เป็นมาตรการหนึ่งของแผนการบังคับโทษตามมาตรการการผ่อนปรน
การบังคับโทษ โดยรูปแบบและวิธีการพิจารณาอนุญาตให้นักโทษออกไปนอกเรือนจำนั้น ได้บัญญัติไว้
ในกฎหมายว่าด้วยการบังคับโทษและวิธีการบังคับโทษเพื่อความปลอดภัยที่จำกัดเสรีภาพ ล.ศ. 1976 ซึ่ง
มีหลักการที่สำคัญคือ การดำเนินมาตรการผ่อนปรนการบังคับโทษนั้น ต้องเกิดจากความยินยอมของ
ผู้ต้องขัง เมื่อไม่เป็นที่เกรงว่าผู้ต้องขังจะหลบหนี หรือจะใช้การผ่อนปรน การบังคับโทษนั้นไปกระทำ

ความผิดอาญา ทำให้นักโทษทุกประเภทสามารถเข้าถึงมาตรการผ่อนปรน การบังคับโทษด้วยวิธีที่เท่าเทียมกัน หากพิจารณาในส่วนของรูปแบบการอนุญาตให้นักโทษออกนอกเรือนจำตามที่ปรากฏตามกฎหมายบังคับโทษแห่งสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีนั้น พบว่า มีการกำหนดรูปแบบและวิธีการไว้อย่างชัดเจนและหลากหลาย เช่น การทำงานภายนอกเรือนจำแบบมีการควบคุมหรือไม่มีการควบคุม ในลักษณะการจ้างงานแบบนายจ้างและลูกจ้าง การออกนอกเรือนจำในช่วงเวลากลางวันโดยมีการควบคุมและไม่มีการควบคุมการลาพักปกติการลาพักพิเศษสำหรับการเตรียมพร้อมในการปล่อยตัว การลาพักพิเศษสำหรับการทำงานภายนอกโดยไม่ควบคุม ซึ่งเป็นรูปแบบและวิธีการนั้นได้ถือปฏิบัติมาอย่างยาวนาน และมีคำพิพากษาของศาลในการให้ความหมายถึงรูปแบบ และวิธีการการผ่อนปรนการบังคับโทษในหลายประเด็น

การออกนอกเรือนจำของนักโทษเพื่อทำงานสาธารณะหรือทำงานอื่นใดเพื่อประโยชน์ของทางราชการ การออกนอกเรือนจำเพื่อฝึกอาชีพในสถานประกอบการภายนอก และการลาตามความจำเป็นด้วยกิจธุระสำคัญหรือกิจการ ในครอบครัว รวมถึงการออกไปนอกเรือนจำเพื่อรับการรักษาพยาบาล เป็นมาตรการที่รัฐจัดให้มีแก่นักโทษ เพื่อสนับสนุนการแก้ไขฟื้นฟูนักโทษ ตามหลักการใกล้เคียงของชีวิตภายในเรือนจำและภายนอกเรือนจำ และเพื่อสนับสนุนการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างนักโทษกับครอบครัวและสังคม อย่างไรก็ตามพบว่าในบางมาตรการ นั้นมีการบัญญัติกฎหมายที่มีลักษณะขัดแย้งกับหลักการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามรัฐธรรมนูญ รวมถึงความเสมอภาคของบุคคล เช่น การกำหนดให้นักโทษต้องออกไปทำงานสาธารณะหรือทำงานอื่นใดนอกเรือนจำเพื่อประโยชน์ของทางราชการ นอกเรือนจำตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 49 ซึ่งอาจสร้างความเสียหายต่อชื่อเสียงและสร้างความอับอายแก่นักโทษ อันถือเป็นการลดทอนศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของนักโทษที่เกินควร รวมถึงรูปแบบและวิธีการพิจารณาอนุญาตให้นักโทษลาตามความจำเป็นด้วยกิจธุระสำคัญหรือกิจการในครอบครัว ตามมาตรา 52(4) แห่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 โดยกฎหมายกำหนดให้เป็นสิทธิประโยชน์เฉพาะนักโทษบางลำดับชั้น ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์วิธีการพิจารณาอนุญาตให้นักโทษลาตามความจำเป็นเพียงเท่านั้นที่จะได้รับการพิจารณา อันถือเป็นการบัญญัติกฎหมายที่ใช้บังคับต่อบุคคลเฉพาะกลุ่มโดยไม่เท่าเทียมเสมอกัน อีกทั้งบทบัญญัติตามกฎหมาย หรือระเบียบ ในการอนุญาตให้นักโทษออกนอกเรือนจำนั้น ไม่มีความครอบคลุมและชัดเจน และมีรูปแบบที่ไม่หลากหลาย และมีการกำหนดกฎหมายที่เป็นข้อจำกัดอย่างมาก เนื่องจากความกังวลว่านักโทษจะหลบหนีเมื่อมีโอกาสได้ออกนอกเรือนจำ ดังนั้น

เพื่อให้การดำเนินการอนุญาตให้นักโทษออกนอกเรือนจำเพื่อทำงานและฝึกวิชาชีพ สอดคล้องกับหลักการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลตามรัฐธรรมนูญ และสอดคล้องตามข้อกำหนด มาตรฐานสากลว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในเรื่องดังกล่าว และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการแก้ไขฟื้นฟูนักโทษ จึงมีความจำเป็นต้องมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงกฎหมายบทบัญญัติตามกฎหมายในเรื่องดังกล่าว และสนับสนุนให้มีมาตรการอื่นๆ ที่มีประโยชน์ต่อการแก้ไขฟื้นฟูนักโทษไม่ให้กระทำผิดซ้ำอีก

การทำงานภายนอกเรือนจำของนักโทษถูกกำหนดให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 49 ว่านักโทษนั้นต้องทำงานตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่ โดยมิได้เกิดจากความสมัครใจเข้าร่วมทำงานของนักโทษเอง เจ้าหน้าที่อาจใช้อำนาจสั่งการได้โดยนักโทษอาจไม่สมัครใจทำงานนั้นก็ว่าได้ ซึ่งหากเป็นกรณีการทำงานสาธารณะภายนอกเรือนจำ จะทำให้เกิดความอับอายแก่ตัวนักโทษได้ อันเป็นการลดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่จะต้องได้รับการคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ การอนุญาตให้นักโทษออกไปภายนอกเรือนจำเพื่อฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการหรือรับการศึกษาอบรมนอกเรือนจำ โดยมีหรือไม่มีผู้ควบคุมตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 52(8) มีวัตถุประสงค์เพื่อ “การฝึกวิชาชีพ” มิใช่เพื่อการรับจ้างงาน⁹³ แบบรับค่าจ้าง หรือการจ้างกับเอกชน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับแก่บุคคลทั่วไป ซึ่งขัดต่อหลักตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญในเรื่องเสรีภาพในการประกอบอาชีพ เพราะสำหรับนักโทษที่ได้รับสิทธิประโยชน์ให้ออกไปภายนอกเรือนจำเพื่อฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ โดยมีหรือไม่มีผู้ควบคุม นั้น รัฐควรมีการส่งเสริมให้มีการทำงานที่คล้ายกับสังคมภายนอกมากที่สุดไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ ค่าชดเชยค่าตอบแทน จำนวนชั่วโมงการทำงาน วันหยุด ฯลฯ เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป ซึ่งตามข้อกำหนดแมนเดลา ได้วางหลักเกี่ยวกับการทำงานของผู้ต้องขังไว้ว่า ระบบและวิธีการทำงานในเรือนจำต้องเหมือนอย่างใกล้เคียงที่สุดเท่าที่เป็นไปได้กับงาน ซึ่งอยู่ภายนอกเรือนจำ เพื่อเตรียมผู้ต้องขังให้อยู่ในสภาพชีวิตการทำงานปกติ และต้องมีระบบค่าตอบแทนที่เที่ยงธรรมสำหรับงานของผู้ต้องขังสำหรับการพิจารณาให้นักโทษออกทำงานนอกเรือนจำตามระเบียบกรมราชทัณฑ์ที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน กำหนดให้นักโทษในความผิดบางคดีไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาให้ออกไปทำงานนอกเรือนจำนั้น น่าจะขัดต่อเจตนารมณ์ตามรัฐธรรมนูญ ด้านความเสมอภาคของบุคคล เพราะถ้าหากมีการพิจารณา

⁹³ หนังสือกรมราชทัณฑ์ ที่ ขธ 0704.5/32951 ลงวันที่ 9 พฤศจิกายน 2559

คัดเลือกนักโทษที่เหมาะสมแล้ว ประเด็นในส่วนของความผิดที่นักโทษได้เคยกระทำและได้ถูกพิพากษาไปแล้วก็ไม่ว่าจะนำมาพิจารณาอีก ซึ่งจากการศึกษากฎหมายของสหพันธรัฐเยอรมนี รัฐเวสเทิร์น แห่งสหพันธรัฐออสเตรเลีย และสหรัฐอเมริกา พบว่า การออกไปทำงานนอกเรือนจำของนักโทษนั้น จะเกิดขึ้นจากความสมัครใจของนักโทษเป็นสำคัญ โดยไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายกำหนดให้นักโทษต้องทำตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่ดังเช่นปรากฏตามกฎหมายราชทัณฑ์ของประเทศไทย สำหรับการพิจารณาคัดเลือกนักโทษออกนอกเรือนจำเพื่อทำงานในกฎหมายต่างประเทศนั้น จะให้สิทธิกับนักโทษที่ถูกตัดสินจำคุกตลอดชีวิตด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความต้องการใช้มาตรการดังกล่าวกับนักโทษในทุกระดับ ถึงแม้ว่านักโทษผู้นั้นจะเคยได้กระทำความผิดร้ายแรงจนต้องรับโทษจำคุกตลอดชีวิตก็ตาม สิ่งที่มีเหมือนกันอีกประการ คือ แต่ละประเทศมีการอนุญาตให้นักโทษทำงานในสถานประกอบการของเอกชนนอกเรือนจำได้โดยไม่มีการควบคุมจากเจ้าหน้าที่เรือนจำ เพื่อเป็นการสร้างลักษณะการทำงานที่ใกล้เคียงกับการจ้างงานทั่วไปนอกเรือนจำ โดยเฉพาะในสหพันธรัฐเยอรมนี และรัฐเวสเทิร์น แห่งสหพันธรัฐออสเตรเลีย มีการอนุญาตให้นักโทษมีการรับจ้างทำงานที่แท้จริงกับผู้ประกอบการภายนอกเรือนจำ เพื่อรับค่าจ้างจากการทำงาน

ผู้วิจัยเห็นว่า ควรมีการศึกษาระบบการทำงานภายนอกเรือนจำของสหพันธรัฐเยอรมนี สหพันธรัฐออสเตรเลีย และสหรัฐอเมริกา ซึ่งเปิดโอกาสให้แก่ผู้ต้องขังได้ติดต่อกับนายจ้างในการกำหนดเงื่อนไขตามสัญญาจ้างกันเอง ส่งผลให้ผู้ต้องขังได้เรียนรู้ทักษะในการทำงานร่วมกับสังคมภายนอก และมีรายได้มาเป็นทุนตั้งต้นชีวิตตนเองภายหลังพ้นโทษ อันเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย

4.2 ปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทนจากการทำงานของนักโทษ

จากการศึกษาข้อมูลรายได้จากค่าจ้างแรงงานหรือค่าตอบแทนผู้ต้องขังเรือนจำสหรัฐอเมริกา สหพันธรัฐเยอรมนี สหพันธรัฐออสเตรเลีย และเรือนจำไทย ผู้วิจัยพบว่า มาตรการทางกฎหมายในการใช้แรงงานผู้ต้องขังของเรือนจำสหรัฐอเมริกา สหพันธรัฐเยอรมนี และสหพันธรัฐออสเตรเลีย กำหนดให้ผู้ต้องขังทำงานโดยมีค่าจ้าง ซึ่งส่วนใหญ่จะกำหนดให้มีการจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานผู้ต้องขังในอัตราไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำแห่งท้องถิ่น ผลประโยชน์ของผู้ต้องขังก็ควรคำนึงถึงในระดับเดียวกันกับการแสวงหาผลประโยชน์ทางการเงินจากอุตสาหกรรมในเรือนจำ และผู้ต้องขัง

จะต้องได้รับค่าตอบแทนเนื่องจากการทำงานที่เป็นธรรมในทุกกรณี และจากการศึกษาพบว่ากฎหมาย บังคับโทษทางอาญาของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ได้บัญญัติเรื่องค่าตอบแทนการทำงาน ไว้ว่าให้ ผู้ต้องขังที่ทำงานพึงมีสิทธิที่ได้รับค่าตอบแทนการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งค่าตอบแทน การทำงานอาจคิดตามผลงานของผู้ต้องขัง และตามลักษณะของงานก็ได้ ให้แจ้งค่าตอบแทนการทำงาน เป็นหนังสือให้ผู้ต้องขังทราบการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน โดยหลักจะจ่ายให้ผู้ต้องขังสำหรับการ ทำงานทุกรูปแบบที่กำหนดไว้ในมาตรา 37 ยกเว้นการทำงานเพื่อการบำบัดรักษา การได้รับค่าตอบแทน จะขึ้นอยู่กับขีดความสามารถ และในบางกรณีค่าตอบแทนอาจถูกหักลดลงเหลือเท่ากับเงินเบี้ยเลี้ยงได้ หากการทำงานของผู้ต้องขังนั้นต่ำกว่ามาตรฐานของบุคคลทั่วไป

ในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี วัตถุประสงค์ในการทำงานของผู้ต้องขังเพื่อใช้เป็นกิจกรรมใน การบำบัดและให้ผู้ต้องขังที่ต้องการมีอาชีพหลังปล่อยตัวพ้นโทษ แต่เรื่องการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน ก็ยังต้องดำเนินการควบคู่กัน ผู้ต้องขังจะได้รับค่าแรงตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทางเรือนจำจะมี หนังสือแจ้งให้ผู้ต้องขังทราบถึงผลงานที่ตนได้ทำขึ้นและมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนตามความสามารถ หลักเกณฑ์นี้ปฏิรูปเมื่อมีการลงโทษสมัยใหม่ คือ การแก้ไขฟื้นฟูแทนการแก้แค้นทดแทน โดยผู้ต้องขังมี สิทธิได้รับค่าจ้างเช่นเดียวกับเมื่อครั้งยังมีอิสรภาพคือ สามารถตกลงการทำงานกับนายจ้างซึ่งมีรูปแบบ การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานตามกฎหมายแรงงาน การจ่ายค่าจ้างการทำงานให้ผู้ต้องขังจึงมีความ ชัดเจน ซึ่งเป็นมาตรการคุ้มครองการใช้แรงงานผู้ต้องขังเพื่อไม่ให้มีลักษณะเป็นแรงงานทาส มาตรการ คุ้มครองการทำงานของผู้ต้องขังโดยจ่ายค่าจ้างในการทำงานให้แก่ผู้ต้องขังในทุกกรณี รวมถึงการไม่ได้ ทำงานที่เกิดจากสาเหตุอื่นที่ไม่ใช่ความผิดของผู้ต้องขังก็ตาม สามารถรับเงินค่าชดเชยการทำงานได้

ในสหรัฐอเมริกา มีลักษณะการทำงานแบบเรือนจำอุตสาหกรรม โดยแบ่งการรับงานจากภาครัฐ และเอกชน การจ่ายค่าตอบแทนในกรณีของภาครัฐจะแบ่งการทำงานของผู้ต้องขังเป็น 5 ลำดับจาก ผลงานที่ดีมากถึงลำดับธรรมดา การจ่ายเงินค่าจ้างจึงเป็นไปตามลำดับของผลงาน ส่วนการจ่ายค่าแรงใน การทำงานให้กับภาคเอกชน จะต้องจ่ายให้ไม่น้อยกว่าลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันตามที่ท้องถิ่นนั้นๆ

สำหรับประเทศไทยในส่วนงานที่มีผลประโยชน์ตอบแทนผู้ต้องขังมีสิทธิได้รับเงินรางวัลนั้น ด้วย ซึ่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 50 ได้บัญญัติส่วนค่าตอบแทน หรือเงินรางวัลไว้ ดังนี้

“ผู้ต้องขังไม่มีสิทธิได้ค่าจ้างจากการทำงานที่ได้ทำ แต่ในกรณีที่การทำงานที่ได้ทำไปนั้นก่อให้เกิดรายได้ ซึ่งคำนวณเป็นราคางานได้ ผู้ต้องขังอาจได้รับเงินรางวัลตอบแทนจากแรงงานนั้นได้ การคำนวณรายได้เป็นราคางานและการจ่ายเงินรางวัลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง”

กล่าวคือ ตามกฎหมายพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 ผู้ต้องขังไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ซึ่งความหมายของคำว่า "ค่าจ้าง" ในที่นี้พอจะเทียบเคียงได้กับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ซึ่งได้ให้ความหมายของคำว่า "ค่าจ้าง" ดังนี้คือ เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานเป็นปกติเป็นรายชั่วโมงรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ ดังนั้น ค่าจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างจึงเป็นไปตามกฎหมายแรงงานเท่านั้น

จะเห็นได้ว่า การทำงานของผู้ต้องขัง แม้การทำงานจะเกิดรายได้ แต่กฎหมายก็ตัดสิทธิผู้ต้องขังไม่ให้ได้รับค่าจ้างทุกประเภทของเรือนจำ แต่ให้เป็นรางวัลแทน ค่าจ้างนั้นต่างจากรางวัลเมื่อมีรายได้ต้องหักค่าใช้จ่ายออกเสียก่อน ต่อเมื่อมีกำไรจึงนำมาแบ่งเป็นรางวัลให้แก่ผู้ต้องขังและเจ้าพนักงานเรือนจำ หากงานที่ทำนั้นไม่มีกำไร ก็ไม่มีรางวัลมาแบ่งให้แก่ผู้ต้องขัง ส่วนค่าจ้างนั้นจะต้องจ่ายแก่ผู้รับจ้างที่ทำงานให้ไม่เกี่ยวกับกำไร ขาดทุน การที่ผู้ต้องขังทำงานตามคำสั่งของเจ้าพนักงานเรือนจำ ไม่ว่างานที่ทำนั้นจะเป็นงานที่มีผลประโยชน์ตอบแทนร่วมกันหรือไม่ก็ตาม ผู้ต้องขังก็ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างเพราะผู้ต้องขังไม่ได้ตกลงทำสัญญาจ้าง ผู้ต้องขังไม่ได้ตกลงทำสัญญาจ้าง ผู้ต้องขังจึงไม่ใช่ลูกจ้างของเจ้าพนักงานหรือของรัฐ

ความสัมพันธ์ของผู้ต้องขังกับกรมราชทัณฑ์เป็นไปตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 เช่นเดียวกับความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการกับรัฐที่ไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน แต่เป็นความสัมพันธ์กันตามกฎหมาย ซึ่งเหตุผลหลักของการให้ผู้ต้องขังทำงานนี้ก็คือ ต้องการลงโทษที่ผู้ต้องขังนั้นได้กระทำความผิดต่อสังคมและต้องการอบรมแก้ไขให้ผู้ต้องขังกลับตัวเป็นคนดีเพื่อกลับเข้าสู่สังคม ดังนั้น ผู้ต้องขังจะอ้างกฎหมายคุ้มครองแรงงานในการที่จะเรียกร้องค่าจ้างมิได้

สำหรับค่าตอบแทนจากการทำงานตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 ระบุให้จ่ายเงินรางวัลในสัดส่วนร้อยละ 70 ของกำไรทั้งหมดแก่นักโทษเด็ดขาด สำหรับส่วนที่เหลือกำหนดให้นำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน แต่อย่างไรก็ตาม วิธีการจ่ายเงินจะต้องเป็นไปตามระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยเงินผลพลอยได้จากการฝึกวิชาชีพและการใช้แรงงานผู้ต้องขัง พ.ศ. 2563 จะเห็นได้ว่ามีความเหลื่อมล้ำกันมากจากระบบการจ่ายค่าตอบแทนหรือหลักเกณฑ์การจ่ายรางวัลของประเทศไทย จะเห็นได้ว่า จะมีการจ่ายรางวัลต่อเมื่องานที่ผู้ต้องขังทำนั้นจะต้องมีผลกำไร กล่าวคือ ถ้างานที่ผู้ต้องขังทำนั้นเป็นงานที่ไม่มีผลกำไร ผู้ต้องขังก็ไม่มีสิทธิได้รับรางวัลกลายเป็นการทำให้เปล่านั้นเอง ซึ่งต่างจากระบบจ่ายค่าจ้างที่จะต้องจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานเป็นปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น โดยเป็นการจ่าย โดยคำนึงถึงระยะเวลาเป็นสำคัญ และจากแนวคิดที่ว่าผู้ต้องขังก็ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างเพราะผู้ต้องขัง ไม่ได้ตกลงทำสัญญาจ้าง ผู้ต้องขังไม่ได้ตกลงทำสัญญาจ้าง ผู้ต้องขังจึงไม่ใช่ลูกจ้างของเจ้าพนักงานหรือของรัฐ ความสัมพันธ์ของผู้ต้องขังกับกรมราชทัณฑ์เป็นไปพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 เช่นเดียวกับความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการกับรัฐที่ไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน แต่เป็นความสัมพันธ์กันตามกฎหมาย ซึ่งเหตุผลหลักของการให้ผู้ต้องขังทำงานนี้ ก็คือ ต้องการลงโทษที่ผู้ต้องขังนั้นได้กระทำความผิดต่อสังคมและต้องการอบรมแก้ไขให้ผู้ต้องขังกลับตัวเป็นคนดีเพื่อกลับเข้าสู่สังคม ดังนั้น ผู้ต้องขังจะอ้างกฎหมายคุ้มครองแรงงานในการที่จะเรียกร้องค่าจ้างมิได้

จากการศึกษากฎหมายราชทัณฑ์ของไทย เมื่อเปรียบเทียบสิทธิของต้องขังตามกฎหมายต่างประเทศแล้วได้ระบุไว้ชัดเจนว่าผู้ต้องขังไม่มีสิทธิ ได้ค่าจ้างจากการงานที่ได้ทำ ส่วนจะได้เงินหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับงานที่ได้ทำ ถ้าเป็นงานที่ก่อให้เกิดรายได้จึงจะมีการคำนวณเงินรางวัลเป็นค่าตอบแทนให้ สรุปได้ว่าการจะจ่ายเงินค่าตอบแทนการทำงานให้ผู้ขังได้นั้นขึ้นอยู่กับชิ้นงานที่ทำ และถ้าชิ้นงานที่ทำนั้นไม่มีการนำไปจำหน่ายก็จะไม่มีเงินรายได้เข้ามา ผู้ต้องขังจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงาน ซึ่งข้อกำหนดตามมาตรฐานขั้นต่ำ ข้อ 76 (1) กล่าวว่า ควรมีระบบจ่ายค่าตอบแทนการทำงานของผู้ต้องขังอย่างยุติธรรม แต่ระบบการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานของไทยยังมีลักษณะได้เปรียบแรงงานผู้ต้องขังอยู่มาก ผู้วิจัยเห็นว่า กรมราชทัณฑ์ของไทยควรนำมาตรการการคุ้มครองการทำงานของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีมาปรับใช้ โดยคิดคำนวณตามของสมรรถภาพของผู้ต้องขังในการสร้างผลิตภัณฑ์แต่ละชิ้นงานที่ทำขึ้น เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและความขยันหมั่นเพียร

แก่ผู้ต้องขังและจะทำให้เกิดการแข่งขันด้านฝีมือแรงงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และจะมีผลดีต่อผู้ต้องขังภายหลังพ้นโทษและนำไปประกอบอาชีพต่อไป

4.3 ปัญหาเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายหรือบทบัญญัติเกี่ยวกับการทำงานของนักโทษ

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานผู้ต้องขัง การวิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานผู้ต้องขังของเรือนจำสหรัฐอเมริกา สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี สหพันธรัฐออสเตรเลียได้มีการกำหนดให้การใช้แรงงานผู้ต้องขังโดยมีค่าจ้าง และมีค่าใช้จ่ายในการคุมขัง ส่วนมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานผู้ต้องขังของเรือนจำราชอาณาจักรไทย ได้กำหนดให้การใช้แรงงานผู้ต้องขังโดยผู้ต้องขังไม่มีสิทธิได้ค่าจ้าง ตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 50 ซึ่งมีลักษณะไม่สอดคล้องกับมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานผู้ต้องขังของเรือนจำต่างประเทศ ดังกล่าว และ 3) หลักการสำคัญกฎหมายรัฐธรรมนูญ เรือนจำไทยสามารถใช้แรงงานผู้ต้องขังได้โดยทั่วไป และสามารถใช้แรงงานผู้ต้องขังในลักษณะของการ เกณฑ์แรงงาน หรือการบังคับใช้แรงงานได้ เพราะได้รับการยกเว้นตามที่กฎหมายบัญญัติ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 30 ประกอบกับพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560) ซึ่งมีลักษณะเหมือนกับรัฐธรรมนูญรัฐธรรมนูญแห่งสหรัฐอเมริกา ค.ศ. 1787 (พ.ศ. 2330) รัฐธรรมนูญสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ค.ศ. 1949 (พ.ศ. 2492) รัฐธรรมนูญแห่งสหพันธรัฐรัสเซีย ค.ศ. 1993 (พ.ศ. 2536)

การศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบโครงสร้างและหลักการสำคัญเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานผู้ต้องขังตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์ของเรือนจำต่างประเทศกับเรือนจำไทยพบว่า ต่างประเทศ (สหรัฐอเมริกา สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ออสเตรเลีย) และเรือนจำประเทศไทย ต่างเคยใช้ทฤษฎีการลงโทษแบบผสม 4 ทฤษฎี รองรับมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานผู้ต้องขัง และประสบปัญหาค่าใช้จ่ายในส่วนของงบประมาณเรือนจำที่มีจำนวนมาก แต่ไม่สามารถแก้ไข ปัญหาการกระทำความผิดซ้ำได้ซึ่งมีลักษณะเหมือนกันทุกประเทศ ในปัจจุบันเรือนจำต่างประเทศ มีการพัฒนามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานผู้ต้องขังภายใต้แนวคิดทฤษฎี ซ่อมแซมชดใช้ ในเรือนจำ ด้วยวิธีการให้ผู้ต้องขังทำงานโดยมีค่าจ้างและนำค่าจ้างที่ได้รับมาเป็นค่าใช้จ่ายในการคุมขัง เช่น ค่าเลี้ยงดูตนเอง ค่าส่งเสียดูแลครอบครัว ค่าภาษี ค่าที่พัก (ค่าเตียง) ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาล ค่าซ่อมแซมชดใช้เหยื่อ ค่าสันทนาการพัฒนาเรือนจำและช่วยเหลือผู้ต้องขัง รวมตลอดถึงค่าเก็บไว้เป็น

ทุนไว้ประกอบอาชีพภายหลังพ้นโทษ เป็นการดำเนินงานภายใต้มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานผู้ต้องขังในลักษณะของทฤษฎี การลงโทษแบบผสม 5 ทฤษฎี เป็นแนวคิดรองรับ โดยเน้นการแก้ไขฟื้นฟูด้วยการซ่อมแซมจิตใจ ตามทฤษฎีซ่อมแซมจิตใจ ทำให้สามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายของเรือนจำ และช่วยลดการกระทำความผิดซ้ำได้ ตามทฤษฎีซ่อมแซมจิตใจในเรือนจำ มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานผู้ต้องขัง เรือนจำไทยใช้แรงงานผู้ต้องขังทำงานโดยไม่มีค่าจ้าง และไม่มีค่าใช้จ่ายในการคุมขัง จึงไม่สามารถลดภาระด้านงบประมาณเรือนจำ และจึงไม่สามารถลดการกระทำความผิดซ้ำ

นอกจากนี้จากการศึกษาจะพบว่า บทบัญญัติที่เกี่ยวกับการทำงานของผู้ต้องขังส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปของกฎกระทรวง ประกาศกระทรวง ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ หนังสือสั่งการ ซึ่งในเรื่องของกฎกระทรวง ถึงแม้จะเป็นกฎหมายลำดับรอง แต่ก็ยังเป็นกฎหมายลำดับรองที่จะต้องผ่านการพิจารณาและอนุมัติหรือเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี แต่กฎหมายลำดับรองที่มีฐานะต่ำกว่ากฎกระทรวงลงไป เช่น ประกาศกระทรวง หรือ ประกาศของคณะกรรมการของคณะใดคณะหนึ่งที่ออกตามกฎหมายฉบับใดฉบับหนึ่งนั้น ถึงแม้สภาพบังคับจะเป็นกฎหมาย แต่จำนวนของกฎหมายลำดับรองปลีกย่อยเหล่านั้นมีปริมาณมาก มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขเพิ่มเติมค่อนข้างจะรวดเร็ว และการมีอยู่ของกฎหมายนั้นกระจัดกระจาย ขาดต่อการสืบค้นนำมาบังคับใช้ จึงอาจทำให้เกิดความสับสนตีความ และหลงลืมหยิบยกข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติในเรื่องนั้น ๆ ได้ ผู้วิจัยเห็นว่า ควรที่จะทบทวน และปรับปรุงบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบังคับโทษให้ทันต่อสังคมปัจจุบัน และยกระดับของกฎหมายรอง โดยการรวบรวมให้มีความชัดเจน ครบวงจรในงานบังคับโทษ มีการจัดระบบกฎหมายที่แยกเป็นเรื่องเป็นหมวดหมู่ ทำให้ง่ายแก่การทำความเข้าใจและนำไปปฏิบัติ โดยมีมาตรฐานการปฏิบัติทั้งประเทศที่เหมือนกัน แยกเป็นสัดส่วน และมีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ

4.4 เปรียบเทียบการคุ้มครองสิทธิผู้ต้องขังในการได้รับค่าจ้างจากการทำงาน

ตารางที่ 4.1 แสดงการเปรียบเทียบการคุ้มครองสิทธิผู้ต้องขังในการได้รับค่าจ้างจากการทำงาน

ประเด็น	สหรัฐอเมริกา	สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี	สหพันธรัฐออสเตรเลีย	ประเทศไทย
มาตรการทางกฎหมายหรือบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิผู้ต้องขังในการได้รับค่าจ้างจากการทำงาน	ข้อบังคับของรัฐบาลว่าด้วยอำนาจรัฐบาล ค.ศ. 2010	มาตรา 39 ผู้ต้องขังจะได้รับค่าตอบแทนการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	1. ระเบียบเรือนจำปี ค.ศ. 1982 2. พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ ค.ศ. 1981	1.พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 2. ระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการ นอกเรือนจำ พ.ศ. 2565
ค่าจ้างจากการทำงาน	มีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนการทำงาน คิดตามผลงานของผู้ต้องขังและตามลักษณะของงานก็ได้	มีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนการทำงานอย่างคนงานทั่วไป	มีสิทธิที่จะได้รับการจ่ายค่าจ้างจากการทำงานตามศักยภาพของตน	ผู้ต้องขังไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างจากการทำงานที่ทำแต่อาจได้รับเงินรางวัลตอบแทนจากการงานนั้น

ตารางที่ 4.1 แสดงการเปรียบเทียบการคุ้มครองสิทธิผู้ต้องขังในการได้รับค่าจ้างจากการทำงาน (ต่อ)

ประเด็น	สหรัฐอเมริกา	สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี	สหพันธรัฐออสเตรเลีย	ประเทศไทย
สิทธิหน้าที่ในการทำงานนอกเรือนจำ	เป็นรูปแบบการทำงานรับจ้างจากภาคเอกชน	อนุญาตให้นักโทษออกไปนอกเรือนจำได้ และมีเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ตามไป	การออกไปทำงานนอกเรือนจำของนักโทษนั้นจะเกิดขึ้นจากความสมัครใจของนักโทษเป็นสำคัญ โดยไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายกำหนดให้นักโทษต้องทำตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่	การทำงานภายนอกเรือนจำของนักโทษถูกกำหนดให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 49 ว่านักโทษนั้นต้องทำงานตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่ โดยมิได้เกิดจากความสมัครใจเข้าร่วมทำงานของนักโทษเอง

บทที่ 5

บทสรุป และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการคุ้มครองแรงงานของนักโทษจากการจ้างงาน กรณีศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ มีบทสรุป และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 บทสรุป

สิทธิของผู้ต้องขังถือว่าเป็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสหประชาชาติสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหรือข้อกำหนดแมนเดลา ข้อกำหนดสหประชาชาติว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในเรือนจำและมาตรการที่มีใช้การคุมขังสำหรับผู้กระทำผิดหรือข้อกำหนดกรุงเทพ กล่าวคือ ผู้ต้องขังที่ได้รับโทษจะต้องได้รับโทษตามที่กำหนดแต่การลงโทษนั้น จะต้องไม่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ต้องขัง แต่จะต้องไม่เป็นการขัดหรือแย้งกับสาระสำคัญในการบังคับโทษ

ซึ่งผู้วิจัยสรุปปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานของนักโทษที่ทำงานนอกเรือนจำ กรณีเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ โดยผู้ศึกษาจึงได้ทำการวิเคราะห์ปัญหาการคุ้มครองแรงงานของนักโทษที่ทำงานนอกเรือนจำ กรณีเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค เปรียบเทียบทำงานนอกเรือนจำของนักโทษตามกฎหมายต่างประเทศ ตามที่ได้ทำการศึกษามาแล้ว เพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับกฎหมายฉบับต่าง ๆ ที่ใช้บังคับอยู่ในประเทศไทย และหาข้อดีและข้อเสียมาปรับปรุงพัฒนาสิทธิของนักโทษในประเทศไทยต่อไปให้มีความทัดเทียมกับนานาชาติอารยประเทศและเป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำในเรื่องการคุ้มครองสิทธิแรงงานของนักโทษในการทำงาน อันเป็นหลักสากล โดยแบ่งปัญหาออกเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

5.1.1 ปัญหาเกี่ยวกับการเลือกงาน และสิทธิหน้าที่ในการทำงานนอกเรือนจำ

5.1.1.1 ปัญหาเกี่ยวกับการเลือกงาน และสิทธิหน้าที่ในการทำงานนอกเรือนจำ

กฎหมายไทยไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิผู้ต้องขังเลือกงานที่จะทำได้เพราะการกำหนดลักษณะงานที่ให้ผู้ต้องขังทำเป็นดุลพินิจของเจ้าพนักงานเรือนจำเท่านั้น อันเป็นการไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อนักโทษ

กรมราชทัณฑ์มีนโยบายในการฝึกวิชาชีพให้ผู้ต้องขังที่มีความหลากหลาย แต่ในความเป็นจริงกลับพบว่าในทางปฏิบัติการฝึกวิชาชีพให้ผู้ต้องขังนั้นไม่สามารถที่จะฝึกอาชีพให้ผู้ต้องขังได้ตามนโยบายเนื่องจากงบประมาณที่ค่อนข้างจำกัด ทำให้ผู้ต้องขังไม่สามารถจะฝึกอาชีพได้หลากหลาย

5.1.1.2 ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ในการทำงานนอกเรือนจำ

การทำงานภายนอกเรือนจำของไทยนั้นจะเป็นการทำงานสาธารณประโยชน์เป็นส่วนใหญ่ อาทิ ขุดลอกคูคลองสาธารณะ เป็นต้น ซึ่งลักษณะงานดังกล่าวไม่ได้ก่อให้เกิดทักษะความชำนาญในด้านการประกอบอาชีพแต่อย่างใด แสดงให้เห็นว่าการทำงานภายนอกเรือนจำไม่ได้มุ่งการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังอย่างแท้จริง ทำให้เมื่อภายหลังพ้นโทษผู้ต้องขังไม่สามารถประกอบอาชีพได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการให้ผู้ต้องขังทำงาน เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพต่อไปได้

5.1.2 ปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทนจากการทำงานของนักโทษ

การทำงานของผู้ต้องขัง แม้การทำงานจะเกิดรายได้ แต่กฎหมายก็ตัดสิทธิผู้ต้องขังไม่ให้ได้รับค่าจ้างทุกประเภทของเรือนจำแต่ให้เป็นรางวัลแทน ค่าจ้างนั้นต่างจากรางวัลเมื่อมีรายได้ต้องหักค่าใช้จ่ายออกเสียก่อน ต่อเมื่อมีกำไรจึงนำมาแบ่งเป็นรางวัลให้แก่ผู้ต้องขังและเจ้าพนักงานเรือนจำ หากงานที่ทำนั้นไม่มีกำไร ก็ไม่มีรางวัลมาแบ่งให้แก่ผู้ต้องขัง ส่วนค่าจ้างนั้นจะต้องจ่ายแก่ผู้รับจ้างที่ทำงานให้ไม่เกี่ยวกับกำไร ขาดทุน

5.1.3 ปัญหาเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายหรือบทบัญญัติเกี่ยวกับการทำงาน

5.1.3.1 มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานผู้ต้องขังสอดคล้องกับกฎกติการะหว่างประเทศที่กำหนดให้การใช้แรงงานผู้ต้องขังจะต้องมีค่าจ้าง และหลักความสมัครใจ รวมตลอดถึงหลักเกณฑ์ในการดูแลรักษาผู้ต้องทำงาน

5.1.3.2 เมื่อพิจารณาบทบัญญัติของกฎหมายไทยในส่วนที่เกี่ยวกับการทำงานของผู้ต้องขังทั้งหมด จะเห็นว่าพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 ได้บัญญัติถึงหลักการสำคัญไว้เท่านั้นซึ่งจะมีการบัญญัติรายละเอียดต่าง ๆ ขยายไว้ในกฎกระทรวงมหาดไทย นอกจากนี้ยังได้ขยายไว้ในระเบียบ หรือ ข้อบังคับต่าง ๆ อีกเป็นจำนวนมาก ซึ่งจะเห็นได้ว่า มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ต้องขังอยู่นั้นกระจัดกระจายอยู่ในรูปของกฎกระทรวง ประกาศกระทรวง ระเบียบข้อบังคับ หรือหนังสือสั่งการ ซึ่งฐานะทางกฎหมายเหล่านี้มีลำดับรองจากพระราชบัญญัติ และโดยส่วนใหญ่จะถูกบัญญัติโดยฝ่ายบริหาร จึงทำให้กฎหมายหรือบทบัญญัติขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

5.1.3.3 กฎหมายบังคับโทษที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของไทยนั้นยังไม่สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย โดยเฉพาะในเรื่องการคุ้มครองสิทธิผู้ต้องขังจะเห็นว่า แตกต่างกับการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเป็นอย่างมาก อาทิ จำนวนค่าตอบแทน สิทธิในการลา การได้รับคำสอนใหม่ทดแทนจากอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงาน เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ไม่ว่าผู้ใช้แรงงานผู้นั้นจะอยู่ในสถานะใด กล่าวคือ อาจอยู่ในฐานะผู้ต้องขัง หรืออาจอยู่ในฐานะลูกจ้าง แต่การคุ้มครองขั้นพื้นฐานของผู้ใช้แรงงานด้วยกัน ควรจะเท่าเทียมและอยู่ในมาตรฐานเดียวกันโดยไม่เลือกปฏิบัติภายใต้รัฐธรรมนูญ

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการคุ้มครองแรงงานของนักโทษจากการจ้างงาน กรณีศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ ผู้วิจัยพบว่ามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.2.1 การเลือกงาน และสิทธิหน้าที่ในการทำงานนอกเรือนจำ

5.2.1.1 ควรให้สิทธิผู้ต้องขังในการเลือกงานที่ประสงค์จะทำเองภายในกรอบวิชาชีพที่เหมาะสมกับผู้ต้องขังนั้น เพื่อไม่ให้ผู้ต้องขังถูกบังคับจนเกินไป จึงเห็นควรให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 49 จากที่กำหนดให้เจ้าพนักงานเรือนจำเท่านั้นเป็นผู้กำหนดลักษณะงาน เป็นให้ผู้ต้องขังมีโอกาสได้เลือกงานตามความสนใจ ตามความถนัด หรือตามความเหมาะสมกับตน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานภายในเรือนจำ อีกทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความสัมฤทธิ์ผลของงาน

5.2.1.2 ควรกำหนดให้การทำงานภายนอกเรือนจำของนักโทษตามกฎหมายราชทัณฑ์นั้นต้องเกิดจากความสมัครใจของนักโทษเป็นสำคัญ โดยเจ้าหน้าที่ควรไม่มีอำนาจออกคำสั่งให้นักโทษทำงานภายนอกเรือนจำไม่ว่าจะเป็นงานในลักษณะใด ดังนั้น ควรยกเลิกบทบัญญัติที่มีลักษณะดังกล่าว

แต่ทั้งนี้ การทำงานภายในเรือนจำของนักโทษเพื่อประโยชน์แห่งการแก้ไขฟื้นฟูนักโทษนั้น ควรกำหนดให้นักโทษต้องทำงานตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่เช่นเดิม

5.2.1.3 ควรยกเลิกเกณฑ์ลักษณะความผิดที่เคยกระทำ สำหรับการพิจารณานักโทษเด็ดขาดที่ไม่อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาคัดเลือกย้ายออกทำงานนอกเรือนจำ โดยให้ใช้การเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกจากลำดับชั้นของนักโทษ พฤติกรรมนิสัยของนักโทษเด็ดขาดในระหว่างรับโทษจำคุก ความปลอดภัยของสังคม และจำนวนโทษคงเหลือ เพื่อเปิดโอกาสให้นักโทษที่เคยกระทำผิดร้ายแรง ที่แสดงให้เห็นถึงความประพฤติที่ดี และพร้อมเข้าสู่กระบวนการแก้ไขฟื้นฟูได้มีโอกาสทำงานภายนอกเรือนจำ

5.2.1.4 ควรเพิ่มรูปแบบการทำงานภายนอกเรือนจำของนักโทษให้มีลักษณะเป็นการทำงาน หรือการจ้างงานที่ใกล้เคียงกับการจ้างงานตามกฎหมายแรงงานมากที่สุด โดยควรส่งเสริมให้เกิดการจ้างงาน ระหว่างนักโทษกับสถานประกอบการภายนอกเรือนจำ โดยรัฐควรจะต้องเปิดโอกาสให้นักโทษได้ทำสัญญาการจ้างงานกับเอกชนโดยตรง เพื่อให้ นักโทษมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากการทำงานจากสถานประกอบการภายนอกโดยตรง และมีการกำหนดจำนวนเวลาการทำงาน และสวัสดิการอื่นๆ เช่นเดียวกับการจ้างงานตามกฎหมายแรงงาน ตราบเท่าที่ไม่กระทบต่อการบังคับโทษจำคุก

5.2.2 ค่าตอบแทนการทำงานของนักโทษ

5.2.2.1 จากกฎหมายเกี่ยวกับงานราชทัณฑ์มีการกำหนดให้ค่าตอบแทนผู้ต้องขังไม่เกินร้อยละ 70 จากค่าไร แต่ไม่ได้กำหนดว่าจะต้องจ่ายเท่าไร ทำให้สามารถจ่ายให้ต่ำกว่าร้อยละ 70 ถ้าได้ก็ทำได้ ทำให้เกิดการจ่ายค่าตอบแทนอย่างไม่เป็นธรรม ดังนั้นจึงขอเสนอแนะให้แก้กฎหมายให้มีการกำหนดขั้นต่ำของค่าตอบแทนแรงงานไว้ เพราะจะทำให้การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานของผู้ต้องขังเป็นธรรมมากขึ้น เช่นเดียวกับในขณะประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งกำหนดให้ผู้ต้องขังได้รับค่าตอบแทนการทำงาน เช่นเดียวกับที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมภายนอก และจะต้องเสียภาษี และประเทศเยอรมันซึ่งรัฐจะให้ค่าตอบแทนแรงงานเป็นสินน้ำใจแก่ผู้ต้องขังโดยจ่ายให้เป็นเบี้ยเลี้ยง เป็นเงินเพียงเล็กน้อยและค่อยเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตามความสามารถและต้องเสียภาษี เนื่องจากค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนในการทำงานที่มีความสำคัญมาก ที่เป็นรายได้หลักและเป็นฐานในการคำนวณเงินตอบแทนประเภทอื่น

5.2.2.2 จากพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ มาตรา 50 ระบุว่า “ผู้ต้องขังไม่มีสิทธิได้ค่าจ้างจากการทำงานที่ได้ทำ” ซึ่งสิทธิของนักโทษไทยยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานสากล ควรมีการแก้ไขพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 50 เรื่องค่าจ้างแรงงานผู้ต้องขัง และหลักเกณฑ์ค่าใช้จ่ายในการคุมขัง ให้แก้ไขเป็น “ให้ผู้ต้องขังมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากการทำงานที่ได้ทำไป โดยให้ระบุนอัตรากำไร

ตามความเหมาะสมของงาน การคำนวณรายได้เป็นราคากิจและการจ่ายเงินรางวัล ให้เป็นไปตามระดับการใช้ทักษะและฝีมือในการทำงาน วิธีการ และเงื่อนไขให้กำหนดไว้ในกฎกระทรวง”

5.2.3 มาตรการทางกฎหมายหรือบทบัญญัติเกี่ยวกับการทำงาน

ควรที่จะทบทวนและปรับปรุงบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบังคับโทษให้ทันต่อสังคมปัจจุบัน และยกระดับของกฎหมายรอง เช่น กฎกระทรวง ประกาศกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับ และหนังสือสั่งการ เป็นต้น ให้เป็นกฎหมายในลำดับเดียวกันกับพระราชบัญญัติโดยการรวบรวมนำมาจัดเป็นหมวดหมู่ ให้มีความชัดเจน และมีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ทำให้ง่ายแก่การบังคับใช้และเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ



บรรณานุกรม

- กรมราชทัณฑ์. (2552). *สารานุกรมราชทัณฑ์นานาชาติ*. นนทบุรี : ผู้แต่ง.
- กรมราชทัณฑ์. (2554). *เรื่องแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการรับจ้างแรงงานผู้ต้องขัง*. สืบค้นจาก [https:// www.correct.go.th/osss/a1099_54.pdf](https://www.correct.go.th/osss/a1099_54.pdf).
- กรมราชทัณฑ์. (2560). *คู่มือการปฏิบัติงานด้านการพัฒนา พหุตินิสัยของผู้ขัง*. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- กระทรวงมหาดไทย กรมราชทัณฑ์. (2525). *ประวัติราชทัณฑ์ 200 ปี*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ราชทัณฑ์.
- กระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กองวิจัยตลาดแรงงาน. (2552). *รายงานผลการศึกษา แนวโน้มความต้องการแรงงานในช่วงปี 2553 – 2557*. สืบค้นจาก <http://nlrc.mol.go.th/research/MBQJOD2/13MBQJOD2.pdf>
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2543). *การเพิ่มคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- กองพัฒนาพหุตินิสัย กลุ่มงานส่งเสริมทักษะการทำงาน. (2565). *แนวทางการดำเนินการตามนโยบายการฝึกอบรมวิชาชีพและส่งเสริมทักษะการทำงานผู้ต้องขังออกทำงานฝีมือวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ*. สืบค้นจาก <http://lad.correct.go.th/main/wp-content/uploads/2022/08/แนวทางการดำเนินการตามนโยบายการฝึกอบรมวิชาชีพและส่งเสริมทักษะการ.pdf>
- กองพัฒนาพหุตินิสัย. (2555). *ประวัติการฝึกอบรมวิชาชีพและนิทรรศการผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์*. สืบค้นจาก http://br.correct.go.th/br_wp/?p=694
- กานต์พิชชา เลิศเรืองฤทธิ์. (2558). *การบังคับโทษจำคุกศึกษาการใช้แรงงานนักโทษในเรือนจำเกษตรกรรม* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.
- กมล พลวัน และรัชนิกร โชติชัยสถิต. (2548). *สิทธิของผู้ต้องขังในเอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายเกี่ยวกับงานราชทัณฑ์ หน่วยที่ 9 – 15*. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2555). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- เกียรติศักดิ์ วงศ์ไชยสุวรรณ. (2522). การใช้แรงงานนักโทษในสาธารณะกิจ. *วารสารราชทัณฑ์*, 27(1), 37-38.
- คณะทำงานศึกษาด้านการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหญิงนานาชาติ กลุ่มงานพัฒนาระบบด้านทัศนสถานปฏิบัติ
สำนักวิจัยและพัฒนากระบวนการราชทัณฑ์ กรมราชทัณฑ์. (2552). *สารานุกรมการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหญิงนานาชาติ*. กรุงเทพฯ : กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชาติชัย เศรษฐริยะ. (2549). *มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน*. กรุงเทพฯ : เดือนตุลา.
- ชาย เสวกุล. (2517). *อาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฐานเศรษฐกิจ มัลลิมิเดีย. (2565). ที่มา “นิคมอุตสาหกรรมราชทัณฑ์” โมเดลแก้ปัญหาผู้ต้องขังล้นคุก
ของไทย. สืบค้นจาก <https://www.thansettakij.com/politics/546489>
- ดิเรก ควรสมาคม. (2563). สิทธิมนุษยชน: ศึกษาเปรียบเทียบในทางพระพุทธศาสนา. *วารสารนิติ รัฐกิจ
และสังคมศาสตร์*, 4(2), 133-160.
- ธานี วรภัทร์. (2554). *วิกฤตราชทัณฑ์ วิกฤตกระบวนการยุติธรรมทางอาญา*. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- ธานี วรภัทร์. (2555). *กฎหมายว่าด้วยการบังคับโทษจำคุก (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- นราธิป ชานาญศรี. (2561). ตารางเปรียบเทียบพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พุทธศักราช 2479 กับ
พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560. สืบค้นจาก [http://lad.correct.go.th/main/wp-
content/uploads/2017/03/correctlaw2560_comparison.pdf](http://lad.correct.go.th/main/wp-content/uploads/2017/03/correctlaw2560_comparison.pdf)
- นวลจันทร์ ทัศนชัยกุล. (2540). *เทคนิคและวิธีการอบรมแก้ไขผู้ต้องขัง ในเอกสารการสอนชุดวิชาการ
ปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิด หน่วยที่ 1 – 7*. นนทบุรี : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ประกิจ กฤษณะ. (2526). การใช้แรงงานนักโทษเด็ดขาดออกทำงานสาธารณะนอกเรือนจำ. *วารสาร
ราชทัณฑ์*, 31(พฤศจิกายน - ธันวาคม).
- ประเสริฐ เมฆมณี. (2523). *หลักทัณฑวิทยา*. กรุงเทพฯ : บริษัท บพิตรการพิมพ์จำกัด.
- พงษ์ศักดิ์ ปัตถา. (2562). *การฝึกทักษะวิชาชีพและการจ้างงานผู้ต้องขัง วิทยาการชำนาญการกลุ่มงาน
กฎหมาย 1 สำนักกฎหมาย*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการผู้แทนราษฎร.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562, เล่มที่ 136 ตอนที่ 43 ก หน้า 23
(2562).
- พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479, เล่มที่ 46 (2479).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2523, เล่มที่ 97 ตอนที่ 14 หน้า 2 (2523).
- พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560, เล่มที่ 134 ตอนที่ 21 ก หน้า 5 (2523).
- กัทธิดา โชติภัทรสมล. (2553). ข่าวราชทัณฑ์ 360 องศา Australia. *วารสารราชทัณฑ์*, 58(1), 17-100
- กัศวัดย์ เศษไชยวงษ์. (2557). *คำตอบแทนการใช้แรงงานของนักโทษ* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- มูลนิธิมันพัฒนา. (2553). *โครงการกำลังใจในพระดำริพระเจ้าหลานเธอ พระองค์เจ้าพัชรกิติยาภา*. สืบค้นจาก <http://www.tsdf.nida.ac.th/th/royally-initiated-projects/10846-โครงการกำลังใจ-พศ-2549/>
- แมน สารรัตน์. (2527). *เศรษฐศาสตร์แรงงาน*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ระบบสืบค้นคำพิพากษา คำสั่ง คำร้อง และวินิจฉัยศาลฎีกา. (2525). *คำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานที่ 2241*. สืบค้นจาก <https://deka.in.th/view-31157.html>
- ราชกิจจานุเบกษา. (2504). *กฎกระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2504*. เล่มที่ 78 ตอนที่ 45 หน้า 529 ประกาศใช้ 30 พฤษภาคม 2504.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2480). *กฎกระทรวงมหาดไทย ออกตามความในมาตรา 58 แห่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479*. เล่มที่ 54 หน้า 221 ประกาศใช้ 26 เมษายน 2480.
- รุ่งทิวา ศรีสุวรรณ. (2550). *ปัญหาการคุ้มครองแรงงานในกิจการอุตสาหกรรมเอกชน* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- วินัย เจริญเฉลิมศักดิ์. (2557). *การปฏิรูปคุกไทย*. สืบค้นจาก <http://www.correct.go.th>.
- วินัย เจริญเฉลิมศักดิ์. (2563). *แรงงานคุกและเวลาว่างจากการทำงานของนักโทษในเยอรมัน*. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/605101>
- วีระศักดิ์ แสงสารพันธ์. (2555). *กระบวนการยุติธรรมทางอาญาของประเทศออสเตรเลีย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.
- ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคเหนือ. (2562). *บุคลิกภาพและทักษะทางอาชีพของผู้ใกล้พ้นโทษ และความต้องการจ้างงานของนายจ้าง กรณีศึกษา : เรือนจำกลางลำปาง*. กรุงเทพฯ : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศูนย์ศึกษาและพัฒนาสันติวิธีมหาวิทยาลัยมหิดล เสนอกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม. (2549). *สิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานตามกรอบรัฐธรรมนูญในบริบทของสังคมไทยและมาตรฐานสากลระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน*. สืบค้นจาก <https://ihrp.mahidol.ac.th>
- สุพจน์ สุโรจน์ และลาวัลย์ หอนพรัตน์. (2557). *ทฤษฎีการลงโทษและทฤษฎีวิธีการเพื่อความปลอดภัย*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุรสิทธิ์ แสงวิโรจน์พัฒน์. (2555). *การบริหารงานยุติธรรมเปรียบเทียบขั้นสูง*. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- โสภา ชูพิกุลชัย, สนั่น พัฒนะพันธ์, จวน ไชยสุวรรณ, กมลทิพย์ คดีการ, สมบัติ สุพัตชัย และพรเพ็ญ เพชรสุขศิริ. (2525). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม*. สืบค้นจาก <https://repository.li.mahidol.ac.th/handle/123456789/64446>.
- อภิรัตน์ เพ็ชรศิริ, บุญทิพย์ แลนเกรฟ และประธาน วัฒนวาณิชย์และคณะ. (2529). *สิทธิมนุษยชนของผู้ต้องขังในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : เจริญวิทย์การพิมพ์.
- อายุตม์ สินธพพันธุ์. (2565). *กำหนด “7 ห้าม 3 ให้” หลักปฏิบัติผู้ต้องขังทำงานนอกเรือนจำ*. สืบค้นจาก <https://mgronline.com/crime/detail/9650000120496>
- Cornell Law School. (2022). *United States Code : Title 18 – Crimes and Criminal Procedure*. Retrieved from <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/18>
- George, E.S. (2014). *Work in American Prisons: Joint Ventures with the Private*. Retrieved from <https://www.ncjrs.gov>.
- Government of Western Australia department of Corrective Services. (1982). *Prisons Regulations 1982*. Retrieved from www.slp.wa.gov.au.
- Government of Western Australia. (2017). *Visiting prisons or detention centre Leave for prisoners*. Retrieved from <https://www.wa.gov.au/service/justice/criminal-law/visiting-prisons-or-detention-centre>

บรรณานุกรม (ต่อ)

Kaiser, S. (2003). *Strafvollzug.5.Auflage*. Germany: UTB.

Kaiser, G. (2003). *Strafvollzug, 5 Auflage, Heidelberg, Germany*. Europe: The United States, and Japan.

Nurjahan, K. (2013). *Philosophy of Punishment in Criminology: A Historical Review*. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/330113779_Philosophy_of_Punishment_in_Criminology_A_Historical_Review



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นภสนันท์ ไกรทิพย์บดี
วัน เดือน ปีเกิด	4 ตุลาคม 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดชลบุรี ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญานิติศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์, 2559
ที่อยู่ปัจจุบัน	48 ถ.บางแสน-อ่างศิลา ต.แสนสุข อ.เมืองชลบุรี จ.ชลบุรี
สถานที่ทำงาน	บริษัททางยกระดับดอนเมือง จำกัด (มหาชน)
ตำแหน่งปัจจุบัน	หัวหน้าแผนกคดีบนทาง

