ปีที่ 18 เล่มที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2568

วารสาร กระบวนการยุติธรรม

Journal of Thai Justice System

ISSN 2985-2595 (Print)
ISSN 2985-2609 (Online)

TCI ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย Thai-Journal Citation Index Centre

ตราสัญลักษณ์
คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ

ตาชั่ง-พระขรรค์	หมายถึง	ความเที่ยงตรงที่บ่งบอกได้ถึงความยุติธรรม ความเสมอภาค และความเท่าเทียมกัน
พานรัฐธรรมนูญ	หมายถึง	สิ่งที่เป็นตัวแทนของความเป็นประชาธิปไตย ในราชอาณาจักรไทย
ลายไทย	หมายถึง	การบ่งบอกถึงความเป็นไทยที่มีความอ่อนช้อย และความงดงามที่มีระเบียบในตัวเอง
ริบบิ้นสีแดง	หมายถึง	การผูกความสมานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และสีแดงนั้นยังหมายถึงชาติที่เป็นศูนย์กลางของความเป็นไทย

วารสารกระบวนการยุติธรรม

ISSN 2985-2595 (Print)
ISSN 2985-2609 (Online)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลการศึกษาวิจัย ตลอดจนองค์ความรู้ทางด้านกระบวนการยุติธรรม กฎหมาย และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไปสู่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน นิสิตนักศึกษา รวมถึงประชาชนผู้สนใจทั่วไปทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ
2. เพื่อเป็นเวทีหรือเป็นสื่อกลางสำหรับการแนะนำและนำเสนอผลงานค้นคว้าวิจัยใหม่หรือความเห็นทางวิชาการ องค์ความรู้ใหม่ด้านกระบวนการยุติธรรม กฎหมาย และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผ่านบทความทางวิชาการ ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพของนักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องและประชาชนทั่วไป
3. เพื่อกระตุ้นให้เกิดการวิจัย การพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติที่จะสามารถนำไปอ้างอิง ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ตลอดจนเกิดประโยชน์แก่สังคมโดยรวม

บรรณาธิการ นางสาวปริยานุช จริงจิตร ผู้อำนวยการกองงานคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรม

กองบรรณาธิการภายในสำนักงานกิจการยุติธรรม

นายนิทัศน์ แสงวัฒนะ	รองผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม
นางสาวอรวรรณ ปานคง	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
นางขัตติยา รัตนดิลก	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรม
นายไชยสุวัฒน์ ถุงเงิน	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบงานยุติธรรม
นางสาทิมา ทองศรีจันทร์	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
นางสาวสุดาพร สกุลดี	หัวหน้ากลุ่มพัฒนากฎหมาย

กองบรรณาธิการภายนอก

พระเมธีวัชรบัณฑิต, ศาสตราจารย์ ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ นายแพทย์ วันชัย วัฒนศัพท์	นักวิชาการอิสระ
ศาสตราจารย์ พลตำรวจตรีหญิง ดร.พัชรา สินลอยมา	กรรมการสภามหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก สุธรรม เชื้อประกอบกิจ	มหาวิทยาลัยมหิดล
ศาสตราจารย์ ดร.คณพล จันทน์หอม	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.เกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
รองศาสตราจารย์ พันตำรวจตรี ดร.ชวนัสถ์ เจนการ	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์พรชัย วิสุทธิศักดิ์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พงศ์จิรา เชิดชู	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์อารณีย์ วิวัฒนาภรณ์	มหาวิทยาลัยรังสิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุทัย สติมั่น	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
นางน้ำผึ้ง ปูรณะสุคนธ	นักวิชาการอิสระ
นายไพสิฐ์ พาณิชย์กุล	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Police Lieutenant Colonel Phum Sareun	Ministry of Interior, Cambodia

รองบรรณาธิการ

นางสาวปริยานุช สันติวงษ์ นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการพิเศษ

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นายอดิศักดิ์ จันทวิรัช นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ

นางสาวอรุณรัศมิ์ พิศพาร นักวิชาการยุติธรรม

กำหนดตีพิมพ์ ปีละ 3 ฉบับ ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน, ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม, ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม

ฝ่ายประสานงาน นายคหนิจ นันทธนจินดา, ว่าที่ ร.ต.พรชัย อรุณสงค์, นางสาวหทัยทิพย์ แก้วชัยวงศ์, นางสาวทิพยาภา วรรณ์ทอง, นางสาวกัลยา ถ้ำทอง, นางสาวธณวรรณ มะม่วงแก้ว, นายอุดมศักดิ์ คงสุข, นางสาวศศิวิมล มากธรรม

ผู้จัดทำ กองงานคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ สำนักงานกิจการยุติธรรม
อาคารรัฐประศาสนภักดี ชั้น 9 ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษาฯ
ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210
โทรศัพท์ 0 2141 3741 โทรสาร 0 2143 8930 E-mail: ncjad.oja@gmail.com

พิมพ์ที่ บริษัท ธนาเพรส จำกัด บริษัท แอคทีฟ พริ้นท์ จำกัด
เลขที่ 9 ซอยลาดพร้าว 64 แยก 14 แขวงวังทองหลาง เขตวังทองหลาง กรุงเทพฯ 10310
โทรศัพท์ 0 2530 4114 (อัตโนมัติ 8 เลขหมาย) โทรสาร 0 2108 8950, 0 2108 8951
E-mail: tanapress@gmail.com

ทุกบทความวิจัยและบทความวิชาการ ได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) 3 ท่านต่อบทความ

▣ **บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารกระบวนการยุติธรรมฉบับนี้เป็นข้อคิดเห็นส่วนบุคคลของผู้เขียนบทความและเจ้าของผลงาน ไม่มีข้อผูกพันกับกองบรรณาธิการวารสารกระบวนการยุติธรรม**

▣ **กองบรรณาธิการวารสารกระบวนการยุติธรรมไม่สงวนสิทธิ์ในการคัดลอกเนื้อหาบทความเพื่อการศึกษาหรือการปฏิบัติงาน แต่ให้อ้างอิงแหล่งที่มาให้ครบถ้วนสมบูรณ์**

▣ **ท่านที่ประสงค์จะส่งบทความทางวิชาการหรือผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมตีพิมพ์ลงในวารสารกระบวนการยุติธรรม ผ่านทางเว็บไซต์ ThaiJo https://www.tci-thaijo.org/index.php/JTJS**

▣ **วารสารกระบวนการยุติธรรม ไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์ใดๆ ในทุกขั้นตอน**

วารสารกระบวนการยุติธรรม อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI)

บทบรรณาธิการ

สวัสดีค่ะ ท่านผู้ติดตามวารสารกระบวนการยุติธรรมทุกท่าน สำหรับฉบับนี้เป็นฉบับปีที่ 18 เล่ม 2 โดยเนื้อหาสาระยังคงเป็นเรื่องที่สำคัญและมีสาระที่น่าสนใจอย่างยิ่งเกี่ยวกับการพัฒนากฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ประกอบด้วยบทความวิจัย จำนวน 9 เรื่อง

บทความวิจัย มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้ ประเด็นเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์และการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ได้แก่ 1) เรื่องแนวทางที่เหมาะสมในการจัดการความขัดแย้งตามกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ สำหรับงานยุติธรรมชุมชนในเขตเทศบาลเมือง/นครของประเทศไทย นำเสนอการศึกษาแนวทางและค้นหาแนวทางที่เหมาะสมในการลดช่องว่างของการดำเนินงานในการจัดการความขัดแย้งตามกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ของงานยุติธรรมชุมชนในเขตเทศบาลเมือง/นคร **2) เรื่องปัญหาการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในคดีอาญา ศึกษาพื้นที่ตำบลพังเคน อำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี** นำเสนอเกี่ยวกับการศึกษาปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ และเสนอแนะแนวทางการพัฒนากฎหมายอาญา และการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาในพื้นที่ดังกล่าว **ประเด็นเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิผู้สูงอายุ ได้แก่ 3) เรื่องการพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ** นำเสนอการศึกษาสภาพปัญหาข้อเท็จจริง และข้อกฎหมายไทย รวมทั้งวิเคราะห์กฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของต่างประเทศในการจ้างแรงงานสูงอายุ เพื่อหาแนวทางการพัฒนากฎหมายการจ้างแรงงานสูงอายุของไทย **4) เรื่องการป้องกันอาชญากรรมและการคุ้มครองการถูกละเมิดสิทธิของผู้สูงอายุ** นำเสนอการศึกษาการเกิดอาชญากรรมและสถานการณ์การถูกละเมิดสิทธิ รวมทั้งเสนอแนวการป้องกันอาชญากรรมและการคุ้มครองสิทธิของผู้สูงอายุ **ประเด็นเกี่ยวกับการบริหารงานราชทัณฑ์ ได้แก่ 5) เรื่องแนวทางปฏิบัติต่อผู้เข้าร่วมโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) กรณีศึกษาเรือนจำกลางสมุทรปราการ** นำเสนอการศึกษาผลสัมฤทธิ์ ปัญหาและอุปสรรค ปัจจัยความสำเร็จ ในการดำเนินการโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) กรณีศึกษาเรือนจำกลางสมุทรปราการ **ประเด็นเกี่ยวกับสิทธิของนักศึกษา ได้แก่ 6) มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองนักศึกษาฝึกงานในประเทศไทย** นำเสนอการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการของนักศึกษาฝึกงานทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ เพื่อหามาตรการที่เหมาะสมในการคุ้มครองสวัสดิการนักศึกษาฝึกงาน **7) เรื่องการจัดการปัญหาสิทธิการได้สัญชาติไทย : กรณีศึกษานักศึกษา ไร้สัญชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่** นำเสนอการศึกษาสภาพปัญหาเบื้องต้นและแนวทางการแก้ไขปัญหาทางกฎหมายให้แก่นักศึกษาไร้สัญชาติในการเข้าถึงสิทธิการได้สัญชาติไทย **ประเด็นเกี่ยวกับสิทธิของผู้พิการ ได้แก่ 8) เรื่องแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วม**

ของคนพิการในการตรากฎหมายภายใต้มาตรา 77 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 นำเสนอการศึกษาปัญหา อุปสรรค และเสนอแนวทางพัฒนาการรับฟังความคิดเห็นของคนพิการในการจัดทำร่างกฎหมายตามมาตรา 77 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 **และประเด็นเกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรม ได้แก่ 9) เรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่อาชีพและความเสี่ยงการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมของอาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์ในเขตกรุงเทพมหานคร** นำเสนอการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่อาชีพ ความเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม และเสนอแนะแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของผู้ประกอบอาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์

โดยทุกบทความนั้น ได้รับการพิจารณากลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมจากหลากหลายสถาบัน (Peer Review) จำนวน 3 ท่าน เป็นไปตามประกาศของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2564 ในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ซึ่งดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ทุกบทความจะเป็นประโยชน์ต่อท่านผู้อ่านและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนากระบวนการยุติธรรมต่อไป ในนามของบรรณาธิการ ขอขอบคุณผู้เขียนบทความ ขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้พิจารณาบทความ (Peer Review) ได้กรุณาตรวจสอบคุณภาพบทความอย่างเข้มข้น เพื่อรักษามาตรฐานเนื้อหาและความถูกต้องตามหลักวิชาการ และขอบคุณกองบรรณาธิการวารสารกระบวนการยุติธรรมที่ร่วมกันพัฒนาคุณภาพวารสารฉบับนี้อย่างต่อเนื่อง ขอเรียนว่าเรายังคงมุ่งมั่นที่จะพัฒนาวารสารกระบวนการยุติธรรมอย่างไม่หยุดนิ่ง เพื่อให้สามารถเป็นเครื่องมือในการพัฒนาและสร้างประโยชน์ต่อกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้ดียิ่งขึ้นต่อไป บทความทุกฉบับที่ได้รับการตีพิมพ์ไปแล้ว สามารถค้นหาได้ที่ http://oja.go.th/TH/jtjs/หรือ http://www.tci- taijo.org/index.php/JTJS/issue/archive หากท่านมีข้อเสนอแนะประการใด สามารถส่งความคิดเห็นได้ที่ กองบรรณาธิการวารสารกระบวนการยุติธรรม กองงานคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ สำนักงานกิจการยุติธรรม

นางสาวปริยานุช จริงจิตร
ผู้อำนวยการกองงานคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ
บรรณาธิการวารสารกระบวนการยุติธรรม

สารบัญ

1 **บทความวิจัย**
แนวทางที่เหมาะสมในการจัดการความขัดแย้งตามกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ สำหรับงานยุติธรรมชุมชนในเขตเทศบาลเมือง/นคร ของประเทศไทย
ณพวรรณ ปัญญา และโสรัตน์ กลับวิลา

21 ปัญหาการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในคดีอาญา ศึกษาพื้นที่ ตำบลพังเคน อำเภอนาตาล จังหวัด อุบลราชธานี
อภินันท์ ศรีศิริ

43 การพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ
จันทราทิพย์ สุขุม และกรรณภัทร ชิตวงศ์

71 การป้องกันอาชญากรรมและการคุ้มครองการถูกละเมิดสิทธิของผู้สูงอายุ
เลอพร ศุภสร

89 แนวทางปฏิบัติต่อผู้เข้าร่วมโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) กรณีศึกษาเรือนจำกลางสมุทรปราการ
สุดา สุวรรณรักษ์ และธรรมวิทย์ เทอดอุดมธรรม

127 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองนักศึกษาฝึกงานในประเทศไทย
กันตพงศ์ แสงพวง

143 การจัดการปัญหาสิทธิการได้สัญชาติไทย:กรณีศึกษานักศึกษาไร้สัญชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ณฐ นารินทร์ และอัญนลินต์ กมลนันธกิจ

169 แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของคนพิการในการตรากฎหมาย ภายใต้มาตรา 77 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560
จิดาภา พรยิ่ง และคณะ

191 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่อาชีพและความเสี่ยงการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมของอาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์ในเขตกรุงเทพมหานคร
นิธิตรา เชาว์พยัคฆ์ และเสกสัณ เครือคำ

แนวทางที่เหมาะสมในการจัดการความขัดแย้งตามกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์สำหรับงานยุติธรรมชุมชนในเขตเทศบาลเมือง/นครของประเทศไทย*

The Proper Guidelines on Restorative Conflict Resolution for Community Justice in Municipal Areas in Thailand

*ณพวรรณ ปัญญา***
Napawan Panya
*โสรัตน์ กลับวิลา****
Soratn Glubwila

บทคัดย่อ

ถึงแม้ว่ากระทรวงยุติธรรมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ขับเคลื่อนงานยุติธรรมชุมชนตามแนวทางการจัดการความขัดแย้งตามกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ในทุกพื้นที่อย่างต่อเนื่อง แต่กลับพบว่าไม่เป็นที่นิยมในเขตเมือง ชาวเมืองส่วนใหญ่ยังพึ่งพากระบวนการยุติธรรมกระแสหลักเพื่อจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น การวิจัยชิ้นนี้จึงมุ่งศึกษาถึงช่องว่างการดำเนินงานยุติธรรมชุมชนเชิงสมานฉันท์ในเขตเมืองเพื่อนำเสนอแนวทางในการลดช่องว่างและแนวทางที่เหมาะสมในการจัดการความขัดแย้งสำหรับงานยุติธรรมชุมชนในเขตเทศบาลเมือง/นครของประเทศไทย

---

* *บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งในรายงานวิจัย "แนวทางที่เหมาะสมในการจัดการความขัดแย้งตามกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์สำหรับงานยุติธรรมชุมชนในเขตชุมชนเทศบาลเมือง/นครของประเทศไทย" (2566) สนับสนุนทุนวิจัยโดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม*

This paper is part of the project "The Proper Guidelines on Restorative Conflict Resolution for Community Justice in Municipal Areas in Thailand" (2022), Supported by the Thailand Science Research and Innovation (TSRI).

** *อาจารย์คณะสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ*
Lecturer, Faculty of Social Sciences, Royal Police Cadet Academy

*** *ศาสตราจารย์, คณะสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ*
Professor, Faculty of Social Sciences, Royal Police Cadet Academy

Received: *7 May 2024* ***Revised:*** *6 January 2025* ***Accepted:*** *23 April 2025*

โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญและการสัมมนาอิงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผลการศึกษาพบช่องว่างระหว่างเป้าหมายและการจัดการความขัดแย้งในเขตชุมชนเมือง กล่าวคือ ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง ไม่มีกฎหมายบังคับให้คู่พิพาทเข้าร่วมกระบวนการไกล่เกลี่ยตามนัดหมาย ขาดมาตรฐานการดำเนินการของแต่ละศูนย์ไกล่เกลี่ย ไม่มีแนวทางที่ชัดเจนสำหรับการติดตามผลการไกล่เกลี่ย ขาดแนวทางสำหรับการขับเคลื่อนงานยุติธรรมชุมชนในเขตเมือง ขาดแนวทางในการสร้างเครือข่าย บุคลากรไม่เพียงพอ และขาดงบประมาณสำหรับดำเนินการ ยกระดับมาตรฐานการดำเนินการจากผลการศึกษาดังกล่าวนำมาสู่ข้อเสนอแนวทางในการลดช่องว่าง กล่าวคือ ควรพัฒนาระบบให้บริการที่สะดวกและรวดเร็ว ควรกำหนดข้อบังคับเพื่อให้คู่พิพาทเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ย ควรพัฒนาช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายประชาชนในเขตเมือง ควรกำหนดรูปแบบประเมินผลที่เป็นเป็นมาตรฐาน และควรแสวงหาความร่วมมือเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรในด้านอื่นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สำหรับแนวทางที่เหมาะสมในการจัดการความขัดแย้งตามกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ในเขตชุมชนเมือง ประกอบด้วย การจัดทำแนวทางการดำเนินการไกล่เกลี่ยที่เป็นมาตรฐาน การพัฒนาแพลตฟอร์มเพื่ออำนวยความสะดวกให้ประชาชนสามารถเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยโดยสะดวกและลดขั้นตอนทางเอกสารให้แก่เจ้าหน้าที่ การส่งเสริมให้ประชาชนในเขตเมืองเข้ามามีส่วนร่วมในการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อขึ้นบัญชีเป็นผู้ไกล่เกลี่ย การพัฒนาหลักสูตรเพื่อยกระดับทักษะการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทให้แก่ผู้ไกล่เกลี่ย การพัฒนาแฟลตฟอร์มสำหรับการติดตามผลตามข้อตกลง ตลอดจนการพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูล จัดทำข้อมูลเชิงสถิติและการถอดบทเรียน โดยข้อเสนอแนะนี้ได้รับการยอมรับและยืนยันโดยผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง

คำสำคัญ: การจัดการความขัดแย้ง, กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์, งานยุติธรรมชุมชน

Abstract

Although the Ministry of Justice and related agencies have continuously driven community justice according to the restorative conflict resolution approach in Thailand, it was unpopular in urban areas. Most city residents still rely on the criminal justice system to manage conflicts. This research focused on investigating the operational gaps in implementing restorative conflict resolution within community justice in urban areas. The aim was to propose appropriate approaches to minimize these gaps and enhance conflict management in municipalities/metropolitan areas of Thailand. Data were collected through in-depth interviews and connoisseurship. The findings revealed that the gaps in operations in urban areas include a lack of publicity, no law requiring the parties to attend arbitration proceedings, a lack of a standard for implementation and follow-up

of mediation, a lack of guidelines for driving community justice in urban areas, a lack of a plan to build and expand the urban mediation network, and inadequate staffing and budgeting for raising operational standards. On the basis of these gaps, this study suggests appropriate approaches for minimizing these gaps, including creating an efficient and speedy system for services, establishing regulations for disputing parties to enter the mediation process, enhancing the communication strategy to reach the desired demographics in cities, developing a standard evaluation template and seeking partnerships to access financial aid and supplies. In addition, this study offers proper guidelines for restorative conflict resolution for community justice in urban areas, including creating a standard operating procedure and standardized mediation process flow, developing a convenient platform to encourage people to enter the mediation process, reducing the number of documents, encouraging urban residents to participate in the selection of a qualified individual to be listed as a mediator, developing a curriculum to enhance dispute resolution skills for mediators, developing a platform for following up on a conflict settlement agreement, and developing a data storage system, operating statistics, and lessons learned. These guidelines were confirmed by experts from the involved sectors.

Keywords: Conflict Management, Restorative Conflict Resolution, Community Justice

ที่มาและความสำคัญของการศึกษา

ยุติธรรมชุมชน คือ การส่งเสริมสนับสนุนหรือกระตุ้นให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมหรือเป็นหุ้นส่วนกับภาครัฐในการป้องกันแก้ไขและจัดการกับปัญหาข้อพิพาทและความขัดแย้งเยียวยาความเสียหายให้กับผู้ได้รับผลกระทบและมีส่วนร่วมในการสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในชุมชนโดยมีหลักพื้นฐานมาจากแนวคิดที่ว่า “ชุมชนหรือหมู่บ้าน คือ โครงสร้างทางการปกครองที่เล็กที่สุดและสำคัญที่สุดของการแก้ปัญหาและการพัฒนาในทุกมิติ” โดยในปัจจุบันการขับเคลื่อนเรื่องยุติธรรมชุมชนกำลังเป็นประเด็นสำคัญทั้งในสังคมไทยและต่างประเทศ โดยตัวอย่างในประเทศไทย อาทิ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้นำแนวคิดเรื่องชุมชนต้นแบบมาใช้ใน “โครงการบุรีรัมย์สันติสุข 9 ดี” โดยได้นำแนวคิดยุติธรรมชุมชนมาใช้ในรูปแบบการเสริมสร้างความสมานฉันท์ (Arpasiri Srisrattakarn, 2015) สำหรับต่างประเทศ สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ก็ได้มีการดำเนินการด้วยระบบยุติธรรมชุมชนใน 4 ภารกิจ ได้แก่ การป้องกัน การจัดการความขัดแย้งสมานฉันท์ การเยียวยา และการรับผู้กระทำความผิดคืนสู่ชุมชน (Nittaya Ponok et al., 2022)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ได้กำหนดแนวทางในการส่งเสริมระบบยุติธรรมทางเลือก ระบบยุติธรรมชุมชนและการมีส่วนร่วม

ของประชาชนในกระบวนการยุติธรรม โดยส่งเสริมกระบวนการยุติธรรมทางเลือก เช่น การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม การช่วยเหลือประชาชนให้เข้าถึงความเป็นธรรม การพัฒนารูปแบบของการมีส่วนร่วมในกระบวนการยุติธรรมให้มีความหลากหลายและการสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้กับประชาชน โดยแนวทางดังกล่าวมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความสมานฉันท์แห่งชาติ พ.ศ. 2560-2563 ที่ได้กำหนดกรอบทิศทางและแนวทางในการดำเนินการในด้านการพัฒนาระบบกระบวนการยุติธรรมให้มีความโปร่งใสและเที่ยงธรรมบนพื้นฐานความไว้วางใจ รวมถึงการพัฒนายุติธรรมชุมชน ยุติธรรมสมานฉันท์ และการฟ้องคดีแบบกลุ่ม การสร้างโอกาสและบรรยากาศในการสานเสวนา การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทการเจรจาต่อรอง การสร้างฉันทามติและการใช้วิธีที่สันติอื่น ๆ ในชุมชนและสังคม ซึ่งล้วนแต่เป็นนโยบายที่ส่งเสริมให้มีการนำกระบวนการยุติธรรมทางเลือกมาใช้ในการจัดการความขัดแย้งแทนกระบวนการยุติธรรมกระแสหลักที่ถูกมองว่าไม่สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้อย่างแท้จริง และประสบปัญหาในการบริหารจัดการ เช่น ข้อพิพาทจำนวนมากที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรมส่งผลกระทบต่อการจัดการทรัพยากรของทางภาครัฐที่มีอยู่อย่างจำกัดและอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของระบบยุติธรรมโดยรวม เป็นต้น (Arpasiri Srisrattakarn, 2015) นอกจากนี้ กระทรวงยุติธรรมได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์กระทรวงยุติธรรม 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ประกอบไปด้วยยุทธศาสตร์ 6 ข้อ โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความสมานฉันท์และสันติวิธี คือ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความสมานฉันท์และสันติวิธีแห่งชาติ (พ.ศ. 2559-2563) ที่ได้วางแนวทางพัฒนากลไกในการยุติความขัดแย้งและสร้างความสมานฉันท์ในสังคม สืบเนื่องจากปัญหาความขัดแย้งในสังคมเป็นปัญหาสำคัญที่ไม่อาจละเลย เพราะอาจพัฒนากลายเป็นปัญหาระดับชาติได้

อย่างไรก็ตาม ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคมไม่อาจใช้การบริหารราชการหรือกระบวนการยุติธรรมตามปกติเข้ามาแก้ไขจัดการได้ทั้งหมด ในปัจจุบันกระทรวงยุติธรรมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีการพัฒนากลไกและเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งไม่ว่าจะเป็นการจัดตั้งคณะกรรมการอิสระเพื่อจัดการความขัดแย้ง การจัดตั้งกรรมการร่วมในการใช้ยุติธรรมชุมชนแทนการนำความขัดแย้งสู่การพิจารณาคดี การผลักดันกระบวนการดำเนินคดีแบบกลุ่มให้เกิดขึ้นจริง รวมทั้งการพัฒนาและส่งเสริมยุติธรรมชุมชน เพื่อการเข้าถึงความยุติธรรมของประชาชนผ่านการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลาย นอกจากนี้ กระทรวงยุติธรรมยังได้จัดตั้งสำนักงานยุติธรรมจังหวัดใน 19 จังหวัดนำร่อง เพื่อการดำเนินงานขับเคลื่อนยุติธรรมชุมชนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในปัจจุบันอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 ที่ได้กำหนดให้สามารถมีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนได้ โดยศูนย์ไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทชุมชนขับเคลื่อนโดยคณะกรรมการบริหารศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเป็นผู้ดำเนินการ

ไกล่เกลี่ย ซึ่งในปัจจุบันการดำเนินการดังกล่าวยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่จังหวัด และยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับพื้นที่เขตเมืองเท่าที่ควรเนื่องจากความแตกต่างของบริบททางสังคมและการจัดการบริหารในพื้นที่ โดยในชุมชนเมืองจะไม่มีผู้ใหญ่บ้านและกำนันคอยปกครองดูแลเหมือนพื้นที่อื่น และผู้นำชุมชนเหล่านี้มักไม่มีความผูกพันแน่นแฟ้นกับประชาชนในพื้นที่เท่ากับกำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน จึงทำให้ขาดบุคคลที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนงานยุติธรรมชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ประชาชนในเขตเมืองต้องนำปัญหาความขัดแย้งและข้อพิพาทไปสู่สถานีตำรวจเป็นหลัก รวมทั้งที่ผ่านมายังไม่มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับยุติธรรมชุมชนและประสิทธิผลของการดำเนินงานตามกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ในเขตพื้นที่ชุมชนเมืองอย่างชัดเจน จึงเป็นที่มาของการศึกษาถึงการดำเนินงานตามสภาพจริงที่อาจยังเป็นช่องว่างในการดำเนินงานไปสู่ประสิทธิผลที่คาดหวัง เพื่อให้ได้แนวทางในการลดช่องว่างการดำเนินงานในแต่ละพื้นที่ของยุติธรรมชุมชนในเขตชุมชนเทศบาลเมือง/นครในจังหวัดนำร่อง อันจะนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวทางที่เหมาะสมในการจัดการความขัดแย้งตามกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ของยุติธรรมชุมชนเทศบาลเมือง/นครอื่น ๆ ของประเทศต่อไป

▣ วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างเป้าหมายและการดำเนินงานในการจัดการความขัดแย้งตามกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ของงานยุติธรรมชุมชนในเขตเทศบาลเมือง/นคร

2. เพื่อศึกษาแนวทางในการลดช่องว่างของการดำเนินงานในการจัดการความขัดแย้งตามกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ของงานยุติธรรมชุมชนในเขตเทศบาลเมือง/นคร

3. เพื่อค้นหาแนวทางที่เหมาะสมในการจัดการความขัดแย้งตามกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์สำหรับงานยุติธรรมชุมชนในเขตเทศบาลเมือง/นคร

▣ การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. การจัดการความขัดแย้งด้วยกระบวนการสมานฉันท์

“ความขัดแย้ง” หมายถึง การไม่ลงรอยกัน (Office of the Royal Society, 2003) สาเหตุของความขัดแย้งสามารถเกิดจากความไม่ลงรอยกันของเป้าหมาย ความปรารถนา ทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ หรือวิถีชีวิตของคนในสังคม ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป และผลของความขัดแย้งอาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น ซึ่งผลของความขัดแย้งดังกล่าวขึ้นอยู่กับรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการจัดการความขัดแย้ง (Arpasiri Srisrattakarn, 2015) แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง (Conflict Perspective) เริ่มต้นขึ้นในช่วงทศวรรษที่ 1930-1940 จากการมองสังคมสมัยใหม่เป็นแบบพหุสังคมที่มีความแตกต่างหลากหลายโดยธรรมชาติซึ่งแตกต่างจากสังคมแบบดั้งเดิมที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวในด้านของความเชื่อ ค่านิยม และวัฒนธรรม นักอาชญาวิทยาด้านความขัดแย้งเสนอว่า ความขัดแย้งทางสังคมเกิดจากความสนใจและความต้องการที่ไม่เหมือนกัน

และความขัดแย้งทางวัฒนธรรมเกิดจากการมีความเชื่อ ค่านิยม และการให้ความหมายความถูกผิดที่แตกต่างกัน ความขัดแย้งเหล่านี้อาจนำไปสู่การเกิดอาชญากรรมในสังคม (Seksan Khruakham, 2015)

การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolution) หมายถึง การทำให้ข้อขัดแย้งยุติลง ซึ่งมักเกิดจากการที่ทุกฝ่ายสามารถตกลงกันได้ โดยวิธีการแก้ไขความขัดแย้งแบ่งออกเป็น 3 วิธี (Arpasiri Srisrattakarn, 2015) ได้แก่(1) วิธีชนะ-แพ้ (Win-Lose Method) (2) การประนีประนอม (Compromising) และ (3)วิธีการที่ทั้งสองฝ่ายเป็นผู้ชนะ (Win-Win Method) สำหรับวิธีสุดท้ายนี้คู่กรณีของความขัดแย้งจะร่วมกันแก้ปัญหาและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้อย่างสมประสงค์ ส่งผลให้ทั้งสองฝ่ายเป็นผู้ชนะ

กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (Restorative justice) หมายถึง กระบวนการยุติธรรมทางเลือกที่ใช้กระบวนการสมานฉันท์ (Restorative process) อันมีผู้เสียหาย ผู้กระทำผิด และบุคคลอื่นที่ได้รับผลกระทบจากอาชญากรรมหรือสมาชิกชุมชน (ถ้ามี) มาเข้าร่วมในการหาทางออกหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากอาชญากรรมที่เป็นผลลัพธ์แบบสมานฉันท์ (Restorative outcomes) กระบวนการสมานฉันท์เป็นวิธีการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมที่เน้นไปที่การเยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้นกับเหยื่อ ให้ผู้ที่กระทำผิดได้แสดงความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้กระทำไป และนำชุมชนมาร่วมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายเป็นส่วนที่สำคัญของกระบวนการที่จะนำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์ การเจรจาการไกล่เกลี่ย และการแสวงหาข้อตกลงร่วมกัน ซึ่งช่วยให้แต่ละฝ่ายรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในกระบวนการ (Braithwaite, 1998; UNODC, 2005; Van Ness & Strong, 2002)

กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ได้รับความนิยมมากขึ้นในหลายประเทศ เนื่องจากความไม่พึงพอใจต่อกระบวนการยุติธรรมกระแสหลักที่ไม่สามารถจัดการกับอาชญากรรมและความไม่สงบในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการทางเลือกนี้เปิดโอกาสให้คู่กรณีและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขความขัดแย้งและเยียวยาผลกระทบ ส่งเสริมให้เกิดความสมานฉันท์และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ โดยเน้นการแสดงออกถึงความขัดแย้งอย่างสันติ การส่งเสริมความอดทน การยอมรับความแตกต่าง และการรับผิดชอบร่วมกันของสมาชิกในชุมชน (UNODC, 2005) ทั้งนี้ รูปแบบของกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์รู้จักกันในหลายชื่อ เช่น Communitarian justice, Making amends, Positive justice, Relational justice, Reparative justice, Community justice และ Restorative justice เป็นต้น และได้มีการพัฒนาแนวทางการดำเนินการในหลายรูปแบบที่สอดคล้องกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมในแต่ละพื้นที่ (UNODC, 2005)

2. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานยุติธรรมชุมชน

พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 เป็นกฎหมายที่ให้อำนาจหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งตำรวจในการไกล่เกลี่ยคดีความบางประเภททั้งคดีทางแพ่งและทางอาญา เพื่อสร้างความสมานฉันท์ในสังคมและลดจำนวนคดีที่จะเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ลดจำนวนผู้ต้องขังในเรือนจำ และสร้าง

ความยุติธรรมที่แท้จริงให้เกิดขึ้นในสังคม โดยให้ความสำคัญกับความยินยอมของคู่กรณี และคุณสมบัติผู้ที่ทำหน้าที่ในการไกล่เกลี่ย โดยความผิดทางอาญาที่สามารถนำเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยประกอบด้วย

(1) คดีความผิดอันยอมความได้

(2) คดีความผิดลหุโทษตามมาตรา 390 มาตรา 391 มาตรา 392 มาตรา 393 มาตรา 394 มาตรา 395 และมาตรา 397 แห่งประมวลกฎหมายอาญา และความผิดลหุโทษอื่นที่ไม่กระทบต่อส่วนรวมตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

(3) ความผิดที่มีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงไม่เกินสามปีตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัติ ได้แก่ (1) ความผิดฐานเข้าร่วมในการชุลมุนต่อสู้และมีผู้ถึงแก่ความตายจากการชุลมุนต่อสู้ (2) ความผิดฐานทำร้ายร่างกาย (3) ความผิดฐานทำร้ายร่างกายโดยมีเหตุฉกรรจ์ (4) ความผิดฐานเข้าร่วมในการชุลมุนต่อสู้และมีผู้ได้รับอันตรายสาหัสจากการชุลมุนต่อสู้ และ (5) ความผิดฐานประมาทเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับอันตรายสาหัส และ (6) ความผิดฐานลักทรัพย์

3. กลไกการจัดการความขัดแย้งด้วยกระบวนการสมานฉันท์ของประเทศไทย

การจัดการความขัดแย้งด้วยกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ของประเทศไทย หมายถึง การเจรจา การไกล่เกลี่ย การประชุมกลุ่ม เพื่อระงับข้อพิพาท ซึ่งกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ในรูปแบบของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทระหว่างผู้เสียหายและผู้กระทำความผิด จะเป็นการนำเอาบุคคลทั้งสองฝ่าย คือ ผู้เสียหายและผู้กระทำความผิดมาพูดคุยเพื่อประนอมข้อพิพาท โดยผู้ประนอมข้อพิพาทจะเป็นอาสาสมัครที่ได้รับการอบรมมาเป็นอย่างดี ซึ่งโดยทั่วไปผู้ประนอมข้อพิพาทจะทำหน้าที่โน้มน้าวให้ทั้งผู้เสียหายและผู้กระทำความผิดพูดถึงเรื่องราวที่เกิดขึ้น ความเดือดร้อน และความเสียหายจากการกระทำความผิดและจะมีการตั้งคำถาม (ที่อาจมี) ต่ออีกฝ่าย และจบด้วยการหาข้อสรุปเพื่อการชดใช้และเยียวยาผลของการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ กระบวนการดังกล่าวจะต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้เสียหายและผู้ที่กระทำความผิด และมีกระบวนการผลักดันให้คู่กรณีตกลงกันเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้กระทำความผิดชดใช้ความเสียหายที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ กระบวนการประนอมข้อพิพาทตามกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ตั้งอยู่บนจุดหมายหลัก 3 ประการ (Right and Liberties Protection Department, 2019) คือ (1) ความยุติธรรม (2) การทำความดีเพื่อแก้ตัว และ (3) มาตรการในการปรับปรุงตัวเพื่อไม่ให้ผู้กระทำผิดไปกระทำความผิดขึ้นอีกในอนาคต

ในส่วนของกลไกการดำเนินงานด้านการเจรจาไกล่เกลี่ยของประเทศไทย ประกอบด้วยการไกล่เกลี่ยในระดับต่าง ๆ ดังนี้

1) การไกล่เกลี่ยโดยคณะกรรมการหมู่บ้านที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 มาตรา 28 ตรี โดยมีกฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน ได้แก่ ข้อบังคับกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการปฏิบัติงานประนีประนอมข้อพิพาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. 2530

2) การไกล่เกลี่ยโดยอำเภอ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7)

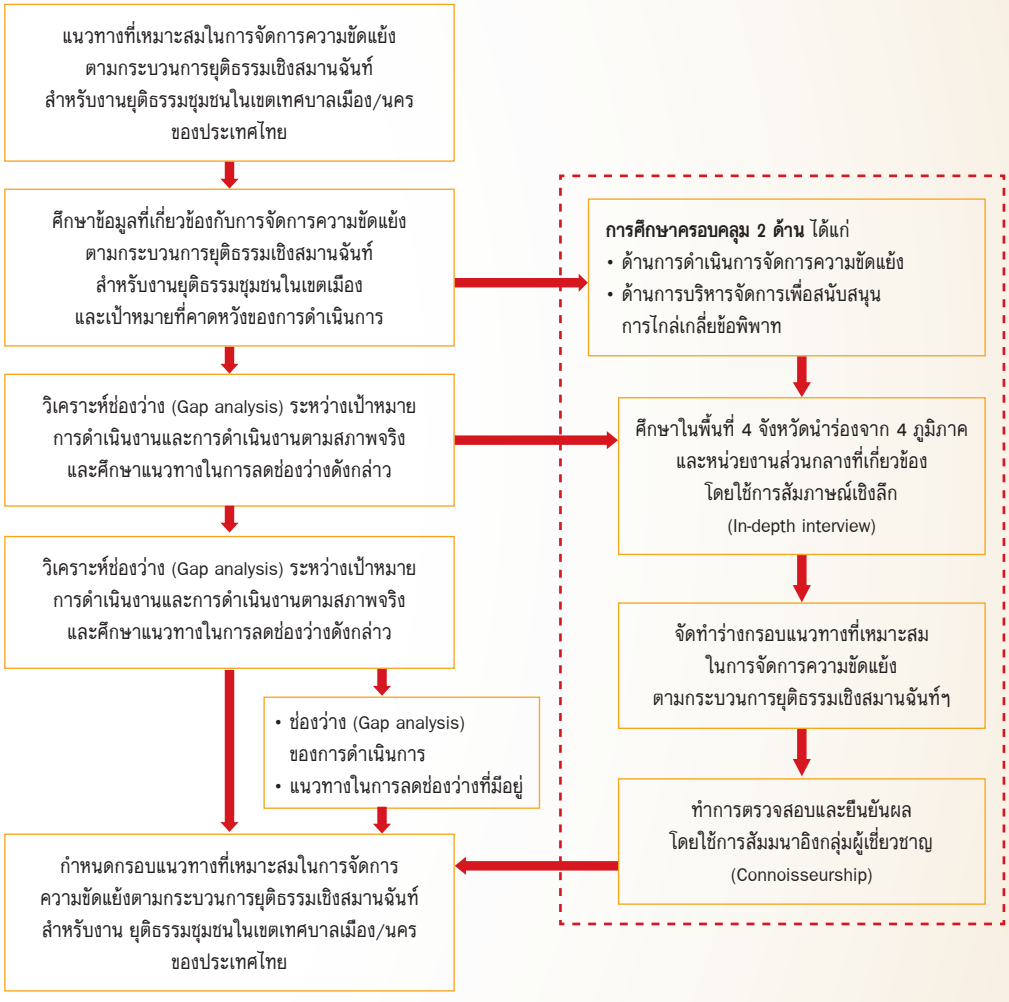
พ.ศ. 2550 กำหนดให้อำเภอมีหน้าที่ไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาทในเรื่องพิพาททางแพ่งเกี่ยวกับที่ดิน มรดก ข้อพิพาททางแพ่งที่มีทุนทรัพย์ไม่เกิน 200,000 บาท ในกรณีที่คู่พิพาทฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอและคดีอาญาในความผิดต่อส่วนตัวที่ไม่ใช่เรื่องเพศที่เกิดขึ้นในเขตอำเภอ สำหรับขั้นตอนการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางแพ่งเป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงว่าด้วยการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาททางแพ่ง พ.ศ. 2553 และขั้นตอนการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาเป็นไปตามกฎกระทรวงว่าด้วยการไกล่เกลี่ยความผิดที่มีโทษทางอาญา พ.ศ. 2553

นอกจากนี้ กระทรวงมหาดไทยยังกำกับดูแลศูนย์ดำรงธรรมซึ่งมีทั้งศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดและศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ ซึ่งศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดเป็นการจัดตั้งตามประกาศ คสช. ที่ 96/2557 ลงวันที่ 18 กรกฎาคม 2557 เพื่อทำหน้าที่ในการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ให้บริการข้อมูลข่าวสาร ให้คำปรึกษารับเรื่องปัญหาความต้องการและข้อเสนอแนะของประชาชน และเป็นศูนย์บริการร่วมตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2546 ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานระดับจังหวัดและให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการในจังหวัดสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างเสมอภาค มีคุณภาพ รวดเร็ว ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และประชาชนได้รับความพึงพอใจ

3) การไกล่เกลี่ยโดยศูนย์ยุติธรรมชุมชน โดยศูนย์ยุติธรรมชุมชนอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด ซึ่งสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยศูนย์ยุติธรรมชุมชนจัดตั้งขึ้นตามนโยบายของกระทรวงยุติธรรมที่ต้องการส่งเสริมกระบวนการยุติธรรมทางเลือก แต่อย่างไรก็ตามยังไม่มีกฎหมายโดยเฉพาะออกมารองรับการดำเนินการ

4) ศูนย์ไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทชุมชน ศูนย์ไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทชุมชนอยู่ภายใต้การดูแลของกองส่งเสริมการระงับข้อพิพาท กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม โดยการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในปัจจุบันอยู่ภายใต้ พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 ซึ่งกำหนดให้สามารถดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนได้ ศูนย์ไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทชุมชน มีคณะกรรมการบริหารศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเป็นผู้ดำเนินการไกล่เกลี่ย

ภาพที่ 1 *กรอบแนวคิด*



หมายเหตุ. จากคณะผู้วิจัย (ตีพิมพ์ในบทความนี้เป็นครั้งแรก)

▣ วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสัมมนาอิงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในพื้นที่ของจังหวัดนำร่องจาก 4 ภูมิภาค ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดนครปฐม และจังหวัดสงขลา รวมถึงหน่วยงานระดับนโยบายส่วนกลาง โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สำหรับการเก็บข้อมูลในส่วนภูมิภาคได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจาก

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจังหวัดละ 5 ท่าน ประกอบด้วย (1) ประชาชนผู้เคยมาใช้บริการศูนย์ยุติธรรมชุมชน (2) หัวหน้าศูนย์ยุติธรรมชุมชน (3) ปลัดอำเภอ (4) ปลัดเทศบาล และ (5) เจ้าหน้าที่ยุติธรรมจังหวัด สำหรับการเก็บข้อมูลหน่วยงานส่วนกลาง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบไปด้วยผู้แทนจากหน่วยงาน 3 หน่วยงาน หน่วยงานละ 1 ท่าน ประกอบด้วย (1) สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม (2) ส่วนนโยบายและยุทธศาสตร์ยุติธรรมชุมชนและยุติธรรมจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม และ (3) กองส่งเสริมการระงับข้อพิพาท กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 23 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ซึ่งมีประเด็นหลักสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ผลการดำเนินการที่คาดหวัง และสถานการณ์การดำเนินงานในปัจจุบัน ช่องว่างการดำเนินงานที่ยังคงเป็นปัญหา และแนวทางในการลดช่องว่าง โดยแบบสัมภาษณ์ครอบคลุมประเด็นดังต่อไปนี้ (1) การดำเนินงานเพื่อจัดการความขัดแย้ง ประกอบด้วย การนำข้อพิพาทเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ย/การยื่นคำร้อง กระบวนการแต่งตั้งผู้ไกล่เกลี่ย การดำเนินการไกล่เกลี่ย การกำหนดรูปแบบการประนอมข้อพิพาท และการติดตามผลการปฏิบัติตามข้อตกลงของการประนอมข้อพิพาท และ (2) การบริหารจัดการงานยุติธรรมชุมชนเพื่อสนับสนุนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ประกอบด้วย การวางแผน การประชาสัมพันธ์ การประสานงานเครือข่ายยุติธรรมชุมชน การควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดหาทรัพยากรในการบริหารจัดการ (การจัดหาบุคลากรและการฝึกอบรมบุคลากร) การจัดหางบประมาณสนับสนุน และการจัดหาสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการสัมมนาอิงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) มี 2 ประเด็นหลัก (1) การให้ความเห็นเกี่ยวกับร่างแนวทางในการจัดการความขัดแย้งตามกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์สำหรับงานยุติธรรมชุมชนในเขตชุมชนเทศบาลเมือง/นครของประเทศไทย และ (2) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางที่เหมาะสมในการจัดการความขัดแย้งสำหรับงานยุติธรรมชุมชนในเขตชุมชนเทศบาลเมือง/นครของประเทศไทย

เครื่องมือสำหรับการสัมภาษณ์ได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการจำนวน 3 ท่าน นอกจากนี้ งานวิจัยชิ้นนี้ได้รับการรับรองว่าเป็นโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากล จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ทั้งนี้ คณะผู้วิจัยคำนึงถึงการเคารพสิทธิ ความปลอดภัยของแหล่งข้อมูล การรักษาความลับของข้อมูล และความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย โดยการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ให้การยินยอมในการเข้าร่วมการศึกษาวิจัย และการรักษาความลับ รวมถึงการป้องกันไม่ให้ผู้ให้ข้อมูลได้รับผลกระทบจากการเข้าร่วมการวิจัย

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap analysis)

จากการเก็บข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap analysis) ระหว่างเป้าหมายการดำเนินงานและการดำเนินงานตามสภาพจริงในการจัดการความขัดแย้งตามกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ของยุติธรรมชุมชนในเขตเทศบาลเมือง/นคร สามารถนำเสนอผลการศึกษาดังนี้

1. ช่องว่างของการดำเนินงานเพื่อจัดการความขัดแย้งโดยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

1) การนำข้อพิพาทเข้าสู่กระบวนการและการยื่นคำร้อง: การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึงในเชิงพื้นที่และไม่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายของประชากร ขาดเจ้าหน้าที่เฉพาะทางสำหรับให้คำปรึกษาและข้อมูลที่จำเป็นแก่ประชาชน รวมถึงการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ขาดกฎหมายและระเบียบข้อบังคับให้คู่พิพาทเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ย และขาดระบบที่สะดวกรวดเร็วในยื่นคำร้องเพื่อนำข้อพิพาทเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ย

2) การแต่งตั้งผู้ไกล่เกลี่ย: ขาดฐานข้อมูลที่ประชาชนและคู่พิพาทสามารถเข้าถึงบัญชีรายชื่อผู้ไกล่เกลี่ยและข้อมูลคุณสมบัติของผู้ไกล่เกลี่ย ขาดช่องทางที่สะดวกเพื่อให้คู่พิพาทได้มีส่วนร่วมในกระบวนการแต่งตั้งผู้ไกล่เกลี่ย และขาดระบบที่เอื้อต่อการลดขั้นตอนทางเอกสารและกระชับระยะเวลาใน การดำเนินการ

3) การดำเนินการไกล่เกลี่ย: ไม่มีกฎหมายหรือระเบียบบังคับให้คู่พิพาทเข้าร่วมกระบวนการไกล่เกลี่ยตามนัดหมาย คู่พิพาทต้องเดินทางไปที่ศูนย์เพื่อเข้ากระบวนการไกล่เกลี่ย ขาดการจัดอบรมเพื่อทบทวนและเพิ่มเติมทักษะการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทให้แก่ผู้ไกล่เกลี่ย ขาดมาตรฐานการดำเนินการในแต่ละศูนย์ฯ ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชนต่อกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในภาพรวม และยังขาดระบบที่เอื้อต่อการลดภาระทางด้านเอกสารให้แก่เจ้าหน้าที่

4) การกำหนดรูปแบบการประนอมข้อพิพาท: ขาดตัวอย่างการกำหนดรูปแบบการประนอมข้อพิพาทในกรณีต่าง ๆ รวมถึงขาดการรวบรวมข้อมูลการดำเนินการไกล่เกลี่ยที่ได้ดำเนินการจริง ให้เจ้าหน้าที่และผู้ไกล่เกลี่ยได้ศึกษาและใช้เป็นแนวทาง

5) การติดตามผลตามข้อตกลง: ขาดแนวทางที่ชัดเจนสำหรับการติดตามการดำเนินการตามข้อตกลงและการดำเนินการในกรณีที่คู่พิพาทไม่ดำเนินการตามข้อตกลง อีกทั้งยังขาดรูปแบบและช่องทางการประสานงานที่เป็นมาตรฐานระหว่างศูนย์ไกล่เกลี่ยในระดับพื้นที่กับหน่วยงานสนับสนุนที่เกี่ยวข้องเพื่อรายงานผลการไกล่เกลี่ยและการดำเนินการตามข้อตกลง

2. ช่องว่างของการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตาม

1) ด้านการวางแผน: ขาดการศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหา อุปสรรค และความท้าทายของการไกล่เกลี่ยในพื้นที่เขตเมืองขนาดใหญ่ ซึ่งมีบริบทที่แตกต่างกับพื้นที่อื่น ทั้งในแง่เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และรูปแบบการปกครอง และขาดแผนหรือคู่มือสำหรับการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการความขัดแย้งตามกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์สำหรับงานยุติธรรมชุมชนในเขต

เทศบาลเมือง/นคร

2) ด้านการประชาสัมพันธ์: ขาดวิธีการประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงประชาชนในพื้นที่เขตเมือง ตรงตามกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง และขาดความต่อเนื่องของการประชาสัมพันธ์

3) ด้านการประสานงาน: ขาดการสร้างเครือข่ายของผู้ไกล่เกลี่ยทั้งในระดับจังหวัดและระดับประเทศ ขาดช่องทางการประสานงานที่สะดวกและรวดเร็ว ขาดแนวทางในการสร้างและขยายเครือข่ายผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเพื่อร่วมมือกันเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการของศูนย์ไกล่เกลี่ยและเพิ่มศักยภาพของผู้ไกล่เกลี่ย ขาดการศึกษาและถอดบทเรียนเกี่ยวกับการประสานงานเครือข่ายสำหรับการจัดการความขัดแย้งตามกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ในเขตชุมชนเทศบาลเมือง/นคร ขาดการดำเนินการยกระดับความตระหนักให้แก่ผู้นำในพื้นที่และหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมการสร้างเครือข่าย

4) ด้านการควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผล: จากการศึกษาพบว่าแต่ละศูนย์ไกล่เกลี่ยมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลที่แตกต่างกัน และการติดตามและรวบรวมผลการดำเนินการในภาพรวมส่วนใหญ่จะเป็นการแสดงผลข้อมูลเชิงปริมาณ ขาดการศึกษาประเมินความพึงพอใจในการดำเนินการไกล่เกลี่ยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากทุกภาคส่วนอย่างครอบคลุม และขาดการถอดบทเรียนการดำเนินการของศูนย์ไกล่เกลี่ยในเชิงลึก ส่งผลให้ไม่มีข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินการในอนาคต

5) ด้านการจัดหาทรัพยากร: ขาดบุคลากรที่รับผิดชอบการสนับสนุนการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยเฉพาะ และขาดงบประมาณสำหรับดำเนินการยกระดับมาตรฐานการดำเนินการและเพิ่มศักยภาพของเจ้าหน้าที่ ผู้ไกล่เกลี่ยและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการลดช่องว่าง

จากการรวบรวมข้อมูลและทำการศึกษาวิเคราะห์ได้ข้อเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการลดช่องว่าง การจัดการความขัดแย้งโดยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ในเขตชุมชนเทศบาลเมือง/นครของประเทศไทย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวทางที่เหมาะสมในการลดช่องว่างในการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

1) การนำข้อพิพาทเข้าสู่กระบวนการและการยื่นคำร้อง: ควรมีการจัดทำสื่อเกี่ยวกับการเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ผังกระบวนการขั้นตอนการไกล่เกลี่ย ช่องทางการติดต่อประสานงาน การรายงานความก้าวหน้าและระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละขั้นตอน เผยแพร่ให้กับประชาชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง ควรมีการพัฒนาระบบให้บริการแก่ประชาชนที่สะดวกและรวดเร็วและอำนวยความสะดวกให้การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

2) การแต่งตั้งผู้ไกล่เกลี่ย: ควรส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและได้รับการยอมรับในพื้นที่ขึ้นบัญชีเป็นผู้ไกล่เกลี่ย

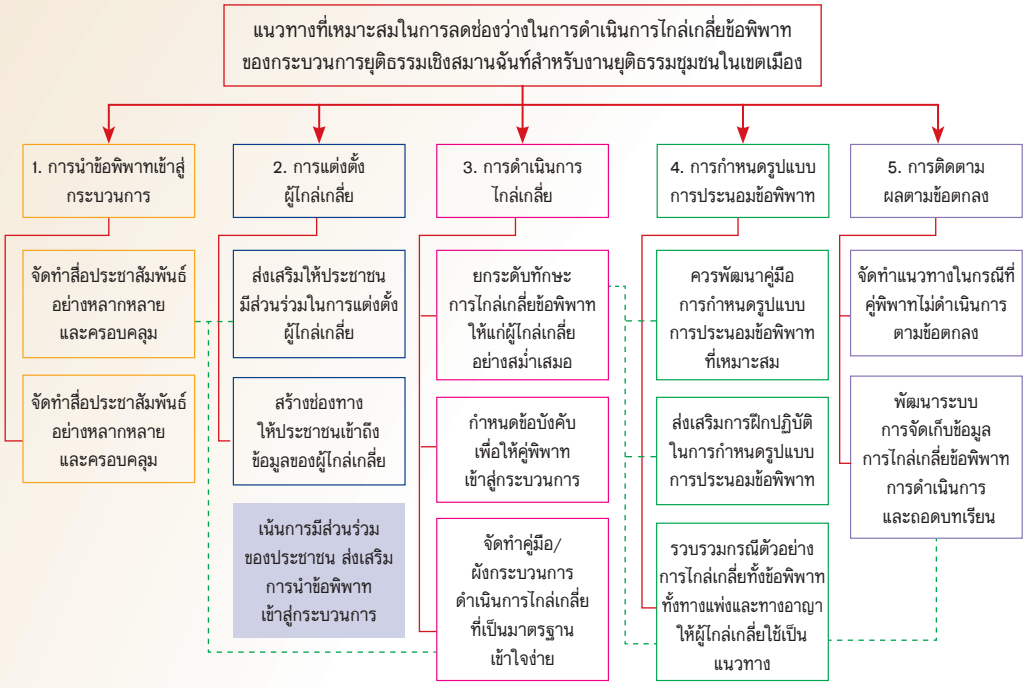
ประชาชนและคู่พิพาทควรเข้าถึงข้อมูลของผู้ไกล่เกลี่ยและร่วมกันแต่งตั้งผู้ไกล่เกลี่ยได้โดยสะดวกและโปร่งใสเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการ นอกจากนั้นควรให้สิทธิแก่คู่ไกล่เกลี่ยในการยื่นขอเปลี่ยนผู้ไกล่เกลี่ยหากพบว่าผู้ไกล่เกลี่ยผิดจริยธรรมหรือมีความประพฤติไม่มีความเหมาะสม

3) การดำเนินการไกล่เกลี่ย: ควรกำหนดนโยบายหรือข้อบังคับเพื่อส่งเสริมและจูงใจให้คู่พิพาทเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ย ควรมีการจัดอบรมเพื่อยกระดับทักษะการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทให้แก่ผู้ไกล่เกลี่ยอย่างสม่ำเสมอ ควรมีการจัดทำคู่มืออธิบายขั้นตอนกระบวนการดำเนินการไกล่เกลี่ยที่เป็นมาตรฐานสามารถเข้าใจได้โดยง่าย เพื่อเผยแพร่ให้ศูนย์ฯ ใช้เป็นแนวทางการดำเนินงาน รวมทั้งควรมีการสร้างความมั่นใจในข้อกฎหมายให้แก่เจ้าหน้าที่และผู้ไกล่เกลี่ยด้วยการรวบรวมระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องอ้างอิงกับขั้นตอนในการปฏิบัติการ

4) การกำหนดรูปแบบการประนอมข้อพิพาท: ควรพัฒนาคู่มือและสื่อการเรียนรู้เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการกำหนดรูปแบบการประนอมข้อพิพาทที่เหมาะสม ควรส่งเสริมให้มีการจัดอบรมหรือจัดทำช่องทางการฝึกปฏิบัติในการกำหนดรูปแบบการประนอมข้อพิพาท และควรมีการรวบรวมจัดทำกรณีตัวอย่างการไกล่เกลี่ยทั้งข้อพิพาททางแพ่งและทางอาญาให้ผู้ไกล่เกลี่ยใช้เป็นแนวทาง รวมทั้งควรมีการรวบรวมสถิติที่เกี่ยวข้องการกำหนดรูปแบบการประนอมข้อพิพาท ความสำเร็จและความล้มเหลวของการไกล่เกลี่ยและวิเคราะห์ออกมาเป็นข้อมูลแก่ผู้ไกล่เกลี่ย

5) การติดตามผลตามข้อตกลง: ควรจัดทำแนวทางปฏิบัติหากคู่พิพาทไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง และควรสร้างความเข้าใจต่อประชาชนว่าหากมีกรณีที่คู่พิพาทไม่ทำตามข้อตกลง คู่กรณีสามารถดำเนินการยื่นคำร้องขอต่อศาลให้ออกคำบังคับให้อีกฝ่ายกระทำการตามข้อตกลงนั้นได้ ควรพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลการไกล่เกลี่ย จัดทำสถิติการดำเนินการ และถอดบทเรียนเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในอนาคต

***ภาพที่ 2** แนวทางที่เหมาะสมในการลดช่องว่างในการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท*



หมายเหตุ. จากคณะผู้วิจัย (ตีพิมพ์ในบทความนี้เป็นครั้งแรก)

2. แนวทางที่เหมาะสมในการลดช่องว่างในการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการไกล่เกลี่ย

1) ด้านการวางแผน: ควรมีการจัดทำแผนโดยใช้ฐานข้อมูลจากผลการดำเนินการจริง ควรมีการรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินการอย่างเป็นระบบ กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผน และนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาการจัดทำแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการไกล่เกลี่ยในเขตเมืองทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ

2) ด้านการประชาสัมพันธ์: ควรพัฒนาช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้มีความหลากหลาย ตรงกับกลุ่มเป้าหมายและสอดคล้องกับบริบททางสังคมของแต่ละพื้นที่ และควรสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น กรมประชาสัมพันธ์ สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) รวมถึงสื่อโทรทัศน์ วิทยุ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เช่น สถานีตำรวจ สถานศึกษา และศาสนสถาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการประชาสัมพันธ์สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการไกล่เกลี่ย

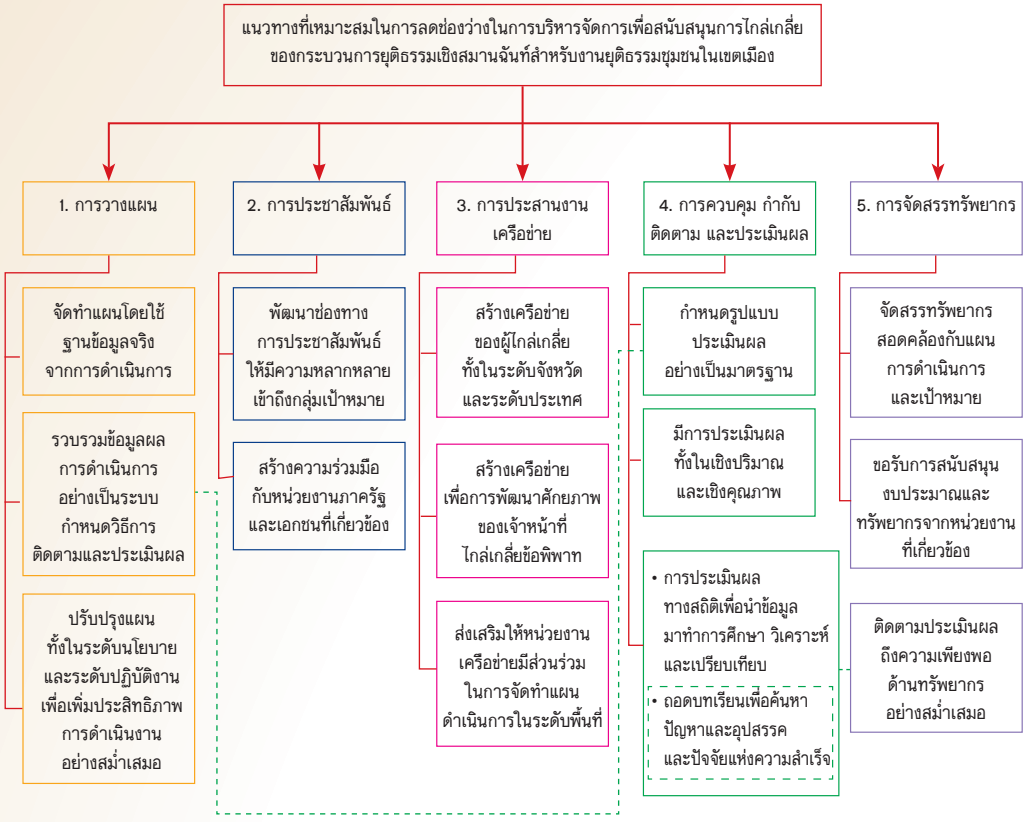
3) ด้านการประสานงานเครือข่าย: ควรส่งเสริมเครือข่ายผู้ไกล่เกลี่ยในทุกระดับ เพื่อพัฒนาและยกระดับศักยภาพของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เช่น การสร้างความร่วมมือกับสถาบัน

การศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตร หรือสนับสนุนวิทยากรในการพัฒนาทักษะของผู้ไกล่เกลี่ย เป็นต้น ควรส่งเสริมให้หน่วยงานเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนดำเนินการในระดับพื้นที่เพื่อให้แต่ละเครือข่ายตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนและยังเป็นการสร้างเครือข่ายทางสังคมขึ้นเพื่อการประสานงานกันในอนาคต ควรมีการแต่งตั้งผู้ประสานงานหลักของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อความสะดวกในการติดต่อประสานงานเครือข่าย และข้อมูลเครือข่ายควรได้รับการปรับปรุงให้ถูกต้องและทันสมัยอยู่เสมอ

4) ด้านการควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผล: ควรมีการกำหนดรูปแบบประเมินผลอย่างเป็นมาตรฐานและประกาศเป็นแนวปฏิบัติให้ทุกหน่วยงานทราบ โดยควรมีการประเมินผลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พัฒนาเครื่องมือการประเมินผลทางสถิติเพื่อนำข้อมูลมาทำการศึกษา วิเคราะห์ และเปรียบเทียบตลอดจนทำการถอดบทเรียนเพื่อค้นหาปัญหาอุปสรรค และปัจจัยแห่งความสำเร็จเพื่อจัดทำเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาและแผนสำหรับพัฒนาการดำเนินการในอนาคต

5) ด้านการจัดหาทรัพยากร: ควรมีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมต่อเนื่องสอดคล้องกับแผนการดำเนินการและเป้าหมายที่ได้วางไว้ และควรแสวงหาความร่วมมือเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรในด้านอื่นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการของศูนย์ไกล่เกลี่ย ตลอดจนควรมีการติดตามและประเมินความเพียงพอของทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง

***ภาพที่ 3** แนวทางที่เหมาะสมในการลดช่องว่างในการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการไกล่เกลี่ย*



หมายเหตุ. จากคณะผู้วิจัย (ตีพิมพ์ในบทความนี้เป็นครั้งแรก)

ส่วนที่ 3 กรอบแนวทางที่เหมาะสมในการจัดการความขัดแย้ง

จากการศึกษารวบรวมข้อมูล สามารถกำหนดกรอบแนวทางที่เหมาะสมในการจัดการความขัดแย้งตามกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์สำหรับงานยุติธรรมชุมชนในเขตเทศบาลเมือง/นครของประเทศไทยได้ดังนี้

1. กรอบแนวทางที่เหมาะสมในการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

1) การนำข้อพิพาทเข้าสู่กระบวนการและการยื่นคำร้อง: ควรมีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่หรือคณะทำงานเฉพาะด้านเพื่อส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพการไกล่เกลี่ยในพื้นที่ พร้อมทั้งพัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ง่ายต่อการใช้งาน เพื่อให้ประชาชนและคู่พิพาทสามารถเข้าถึงข้อมูลสำคัญ อำนวยความสะดวกในการยื่นคำร้อง ลดภาระด้านเอกสาร และช่วยลดระยะเวลาการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่

2) การแต่งตั้งผู้ไกล่เกลี่ย: ควรมีการพัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์สนับสนุนการแต่งตั้งผู้ไกล่เกลี่ยโดยมุ่งเน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ในการคัดเลือกบุคคลที่มี

คุณสมบัติเหมาะสมขึ้นบัญชีเป็นผู้ไกล่เกลี่ย เพื่อให้ประชาชนและคู่พิพาทสามารถเข้าถึงข้อมูลของผู้ไกล่เกลี่ยได้โดยสะดวก ทั้งยังสามารถร่วมกันแต่งตั้งผู้ไกล่เกลี่ยได้อย่างมีส่วนร่วม และในการพิจารณาแต่งตั้งควรมีการพิจารณาถึงทักษะทางสังคม (Soft skill) ที่จำเป็นต่อการปฏิสัมพันธ์กับผู้คน บุคลิกและทักษะในการไกล่เกลี่ยร่วมด้วย

3) การดำเนินการไกล่เกลี่ย: ควรมีการพัฒนาหลักสูตรมาตรฐานเพื่อจัดอบรมทบทวนความรู้และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและผู้ไกล่เกลี่ย โดยอาจสร้างความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานทางวิชาการในพื้นที่ ตลอดจนการจัดทำเอกสารคู่มือขั้นตอนการดำเนินงานที่มีมาตรฐานและเป็นทางการ เพื่อให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถใช้อ้างอิงในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นทิศทางเดียวกัน

4) การกำหนดรูปแบบการประนอมข้อพิพาท: ควรมีการยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการกำหนดรูปแบบการประนอมข้อพิพาท เช่น การจัดทำหลักสูตรสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การจัดทำฐานข้อมูลกรณีศึกษา ตัวอย่างการดำเนินการและสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นคลังองค์ความรู้สำหรับผู้ไกล่เกลี่ยและผู้เกี่ยวข้องใช้ในการศึกษาและประยุกต์ใช้งาน ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา (Case Study) ด้วยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุน

5) การติดตามผลตามข้อตกลง: ควรพัฒนาระบบหรือแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการติดตามผลตามข้อตกลง โดยระบบดังกล่าวควรมีความสามารถในการจัดเก็บข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ และควรมีการพัฒนาระบบประเมินผลการดำเนินงานและความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการไกล่เกลี่ยเพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาการดำเนินการในอนาคต

2. กรอบแนวทางที่เหมาะสมในการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการไกล่เกลี่ย

1) ด้านการวางแผน: ควรส่งเสริมให้ประชาชนและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาและส่งเสริมการไกล่เกลี่ยในเขตเมืองทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ รวมถึงมีการกำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนเพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในเขตเมืองต่อไป

2) ด้านการประชาสัมพันธ์: ควรมีการวางแผนประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจแก่ประชาชนในเขตเมืองทั้งในระดับนโยบายและระดับพื้นที่ที่มีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มุ่งเน้นการร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน และควรส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ด้วยช่องทางที่หลากหลาย โดยมีรูปแบบที่น่าสนใจและตรงกับกลุ่มเป้าหมาย มุ่งเน้นการประชาสัมพันธ์ผ่านทางช่องทางออนไลน์ นำเสนอกรณีที่ประสบความสำเร็จในการไกล่เกลี่ย จำนวนสถิติการเข้าใช้บริการศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาททั้งในภาพรวมและในระดับพื้นที่

3) ด้านการประสานงานเครือข่าย: ควรมีแผนโดยเฉพาะสำหรับการสร้างเครือข่ายของผู้ไกล่เกลี่ยทั้งในระดับจังหวัดและระดับประเทศ โดยส่งเสริมให้มีการศึกษาและจัดทำแนวทางการสร้างเครือข่ายและการประสานงานเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของศูนย์ไกล่เกลี่ยฯ และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ

ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการไกล่เกลี่ย และควรพัฒนาช่องทางในการประสานงานเครือข่ายผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ง่ายต่อการใช้งานเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว

4) ด้านการควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผล: ควรมีการบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาและกำหนดเครื่องมือการติดตามและประเมินผลการดำเนินการไกล่เกลี่ยมาตรฐาน และควรมีการพัฒนาแพลตฟอร์มเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถส่งข้อมูลการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินการไกล่เกลี่ยมารวบรวมไว้อย่างเป็นระบบ รวมถึงควรกำหนดมาตรการจูงใจและกระตุ้นการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดประกวดแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice) เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และเป็นการส่งเสริมการดำเนินงานของศูนย์ไกล่เกลี่ยในระดับพื้นที่

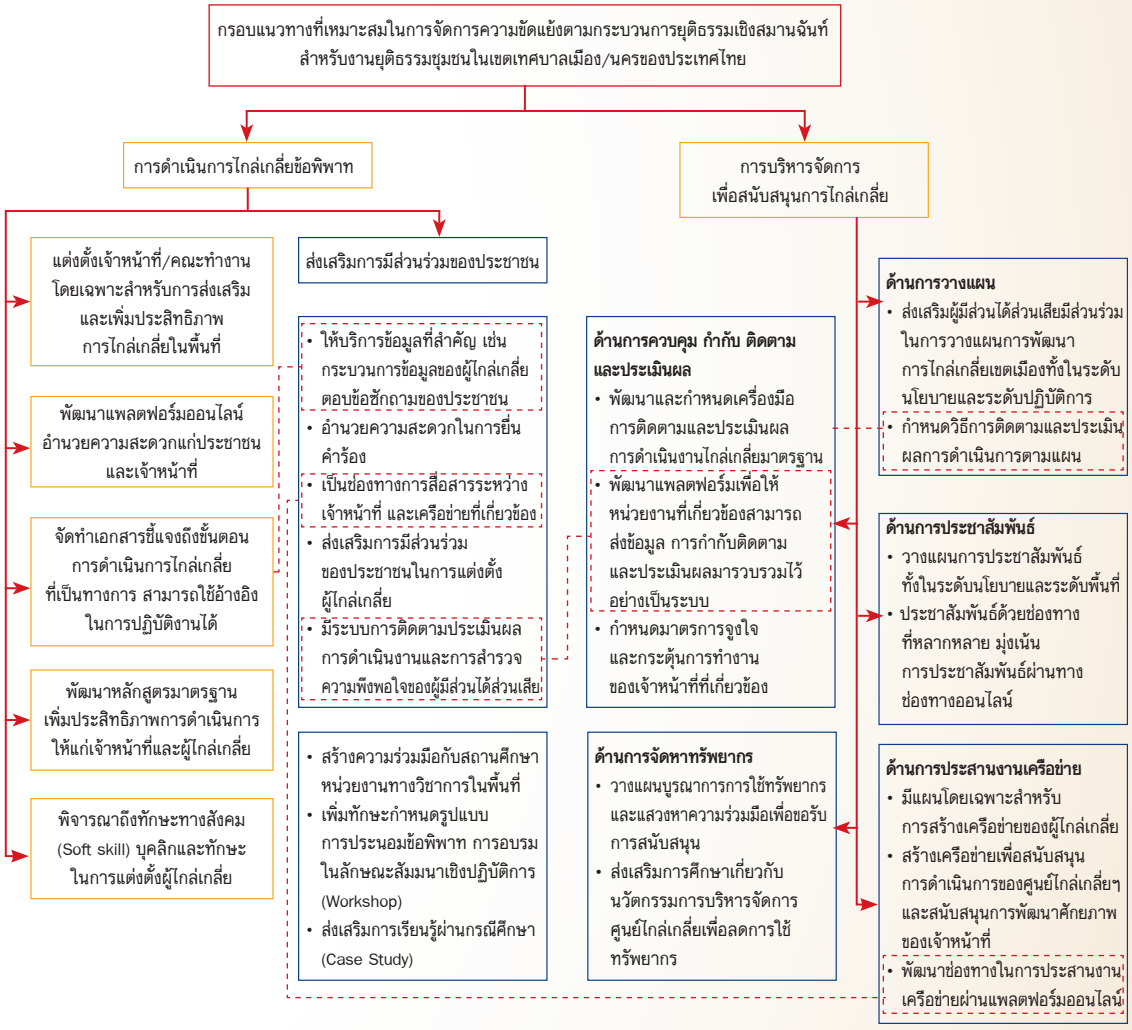
5) ด้านการจัดหาทรัพยากร: ควรมีการวางแผนบูรณาการการใช้ทรัพยากรและแสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นให้เพียงพอต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการของศูนย์ไกล่เกลี่ย นอกจากนี้ควรส่งเสริมการศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารจัดการศูนย์ไกล่เกลี่ยเพื่อลดการใช้ทรัพยากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะอื่น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและมาตรการควรมีการปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องให้เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดระยะเวลาการดำเนินการและภาระงานด้านเอกสาร ควรมุ่งเน้นการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการรับรู้และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนให้สามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ได้โดยง่าย ควรมีการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับหน่วยงานด้านปกครองในพื้นที่ซึ่งมีทรัพยากรเพียงพอที่จะสนับสนุนการดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์สำหรับงานยุติธรรมชุมชนในเขตชุมชนเทศบาลเมือง/นคร

ข้อเสนอเชิงเทคนิคและการปฏิบัติการ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพควรมีการดำเนินการปรับปรุงเนื้อหาการฝึกอบรมผู้ไกล่เกลี่ยโดยมุ่งเน้นการฝึกปฏิบัติจริงในสถานการณ์เสมือนจริง ควรมีการกำหนดมาตรฐานในการคัดเลือกผู้ไกล่เกลี่ยและปรับปรุงคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ให้มีความชัดเจน เข้าใจง่าย และสามารถนำไปใช้ได้จริง เป็นมาตรฐานที่ผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกหน่วยงานสามารถใช้อ้างอิงในการดำเนินการไกล่เกลี่ยได้ตลอดจนมุ่งเน้นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับผู้ไกล่เกลี่ย สำหรับการพัฒนาระบบแพลตฟอร์มสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทควรต้องพิจารณาถึง (1) ความเป็นมิตรต่อผู้ใช้งาน (2) การอำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ เช่น การใช้ e-Signature เพื่อมุ่งเน้นความสะดวก ลดการใช้งบประมาณ และย่นระยะเวลาในการดำเนินการ (3) ส่งเสริมการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On-the-jobtraining) และ (4) เป็นแหล่งเก็บรวบรวมข้อมูลสำคัญสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ไกล่เกลี่ย

ภาพที่ 4 *กรอบแนวทางที่เหมาะสมในการจัดการความขัดแย้งตามกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์สำหรับงานยุติธรรมชุมชนในเขตเมือง*



หมายเหตุ. จากคณะผู้วิจัย

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่องแนวทางที่เหมาะสมในการจัดการความขัดแย้งตามกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์สำหรับงานยุติธรรมชุมชนในเขตชุมชนเทศบาลเมือง/นครของประเทศไทย ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยและนวัตกรรมจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.)

บรรณานุกรม

Arpasiri Srisrattakarn. (2015). *The methods for promoting reconciliation under the conflict context in Thai society.* Thailand's National Reconciliation Commission.

Braithwaite, J. (1998). *Restorative justice.* In M. Tonry (ed.), The Handbook of Crime & Punishment. Oxford University Press.

Nittaya Ponok, Thawilwadee Bureekul, & Walaiporn Losussachan. (2022). Community Justice System in The Republic of The Philippines. *Suan Sunandha Academic & Research Review,16*(2), 112-142.

Office of the Royal Society. (2003). *Royal society dictionary B.E. 2542.* Nanmeebooks.

Right and Liberties Protection Department. (2019). *Operation document guideline according to the laws regarding mediation of public sector disputes (For the Public Sector Dispute Mediation Center (Pilot)).* Right and Liberties Protection Department, Ministry Of Justice.

Seksan Khruakham. (2015). *Crime, criminology and criminal justice.* Phetkasem Printing Group.

UNODC. (2005). *Handbooks of restorative justice programmes.* Criminal Justice Handbook Series. United Nations Publication.

Van Ness, D. W., & Strong, K. H. (2002). *Restoring justice* (2nd Ed.). Anderson.

ปัญหาการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในคดีอาญา ศึกษาพื้นที่ ตำบลพังเคน อำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี*

Mediation Problems in Criminal Cases: A Study of the Phang Khen Subdistrict, Na Tan District, Ubon Ratchathani Province*

*อภินันท์ ศรีศิริ***

Apinan Srisiri

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาแนวคิด หลักการการกำหนดความผิดทางอาญาและไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท ความผิดทางอาญาอันยอมความได้ รวมถึงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องและศึกษาปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในทางอาญา วิเคราะห์และเสนอแนะแนวทางการพัฒนากฎหมายอาญาและการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในทางอาญาในพื้นที่ตำบลพังเคน อำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยใช้เครื่องมือศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลัก (1) การศึกษาจากวรรณกรรม (2) การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างแบบเจาะจงตัวบุคคล จำนวน 18 คน และ (3) การจัดประชุมระดมสมองผู้เกี่ยวข้องในพื้นที่ จำนวน 11 คน จากการศึกษา พบว่า มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องกับการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทหลายฉบับในพื้นที่ส่งผลต่อการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญา ได้แก่ (1) ความสับสนในขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและความซ้ำซ้อนของหน่วยงาน (2) ปัญหาการบ่ายเบี่ยงไม่ดำเนินการตามกฎหมาย เนื่องจากมีหลายภาคส่วนในการ

---

* *บทความวิจัยนี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งของรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่อง ปัญหาการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในคดีอาญา ศึกษาพื้นที่ตำบลพังเคน อำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี 2566*

** *รองศาสตราจารย์ หมวดกฎหมายอาญาและกระบวนการยุติธรรม คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*

Associate Professor, Subject: Criminal Law and Justice Process, Faculty of Law, Ubon Ratchathani University

Received: *26 December 2024* ***Revised:*** *8 May 2025* ***Accepted:*** *16 May 2025*

ดำเนินการ และ (3) ปัญหาในการปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมายโดยเฉพาะประชาชนเกิดความสับสนและความไม่ชัดเจนในการปฏิบัติตาม และประการสำคัญจากการวิเคราะห์ปัญหาการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในคดีอาญาในตำบลพังเคน อำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ประชาชนในพื้นที่ตำบลพังเคน อำเภอนาตาล จ.อุบลราชธานี ขาดความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกระบวนการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในทางอาญา โดยเฉพาะลักษณะความผิดทางอาญาที่สามารถเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยได้ และประเด็นเกี่ยวเนื่องกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เช่น คุณสมบัติของผู้ไกล่เกลี่ยต้องมี ความเป็นกลาง ได้รับการยอมรับจากคู่กรณี การรักษาความลับข้อเท็จจริงในเรื่องพิพาท ความน่าเชื่อถือของบุคลากรและหน่วยงาน รวมถึงความเข้าใจถึงขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทได้ ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ การส่งเสริมระบบนิเวศเรียนรู้ทางกฎหมาย (Legal Learning Ecosystem: LLE) ให้เกิดขึ้นในชุมชน ผู้นำชุมชน ประชาชาชน เห็นความสำคัญของการปฏิบัติตามกฎหมายและเข้าใจกฎหมายและกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขหรือยกเลิกกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562

คำสำคัญ: การไกล่เกลี่ย, ข้อพิพาท, คดีอาญา

Abstract

This research aims to study the concepts, principles of criminal offense determination and dispute mediation, focusing on compoundable criminal offenses, as well as related laws, regulations, and rules. Moreover, obstacles in criminal mediation together with analysis and recommendations for improvement of criminal law and criminal dispute resolution processes in the Phang Khen subdistrict, Na Tan district, Ubon Ratchathani province, are of interest for enhancing their effectiveness. The study primarily employed qualitative research methodologies, including: 1) literature reviews, 2) structured in-depth interviews via purposive sampling of 18 key informants, and 3) a brainstorming focus group with 11 local stakeholders. The study revealed that numerous laws, regulations, and rules governing dispute resolution in the area practically affect criminal mediation, leading to 1) confusion regarding legal jurisdictions and overlapping agency responsibilities, 2) problems with the avoidance of legal enforcement due to the involvement of multiple sectors, and 3) difficulties in adhering to legal procedures, particularly among citizens who experience confusion and uncertainty. Significantly, the analysis of criminal dispute resolution problems in Phang Khen subdistrict, Na Tan district, Ubon Ratchathani province, indicated that local residents lacked fundamental knowledge about criminal mediation processes, especially regarding which types of criminal

offenses are eligible for mediation. They also lacked an understanding of mediation-related issues such as the required impartiality of mediators, acceptance by disputing parties, confidentiality of dispute facts, credibility of personnel and agencies, and comprehension of the entire mediation process. Therefore, the recommendations include promoting a Legal Learning Ecosystem (LLE) within the community to ensure that community leaders and citizens recognize the importance of legal compliance and understand the law and dispute resolution processes. In addition, the revisions, amendments, or repeals of laws, regulations, and rules to align with the Dispute Mediation Act B.E. 2562 (2019), should be considered.

Keywords: Mediation, Dispute, Criminal Case

ความเป็นมาของสภาพปัญหา

สถานการณ์ในกฎหมายอาญาประเทศไทย รวมถึงพระราชบัญญัติต่าง ๆ นั้นเน้นการลงโทษอาญามากเกินไป จำนวนบทบทบัญญัติที่มีโทษทางอาญามากกว่า 350 ฉบับ กฎมายที่มีบทลงโทษทางอาญามักจะลงโทษด้วยการจำคุกมากกว่าการปรับ และในปัจจุบันโทษปรับก็ไม่สอดคล้องกับความเสียหายและต้นทุนในการบังคับใช้กฎหมายอาญา ซึ่งปัจจุบันต้นทุนโดยเฉลี่ยของการดำเนินคดีอาญาของรัฐประมาณ 76,600 บาทต่อคดี (Somkiat Tangkitvanich, 2554, p. 70) นอกจากนี้ ปัญหาที่สะสมในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน คือ ปริมาณข้อพิพาทในคดีอาญามีมาก กฎหมายอาญาเฟ้อและกฎหมายที่มีโทษทางอาญามีจำนวนมาก ส่งผลทำให้เกิดปัญหานักโทษล้นเรือนจำ และประสิทธิภาพของกระบวนการยุติธรรม จากการศึกษาพบว่า สถิติชั้นก่อนพิจารณาคดีอาญา มีข้อพิพาทเกิดขึ้นในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา ในปี 2563-2564 มีแนวโน้มสูงขึ้น เช่น ความผิดเกี่ยวกับกับทรัพย์ การถูกฉ้อโกง การลักทรัพย์สิน ความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด นอกจากนี้ สถิติชั้นพิจารณาคดีอาญา มีแนวโน้มสูงขึ้นเช่นกัน ดังนั้น รัฐเองก็พยายามแก้ไขปัญหาเหล่านี้ด้วยการออกแบบระบบหรือกลไกเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ หลากหลาย เช่น การชะลอการฟ้อง การห้นเหผู้กระทำออกจากกระบวนการยุติธรรม การนำโทษอื่นมาใช้แทนโทษทางอาญา รวมถึงการนำแนวคิด หลักการการไกล่เกลี่ย ระงับข้อพิพาทมาใช้ เพื่อลดปริมาณคดีสู่ศาลลดน้อยลงลดปัญหาความขัดแย้ง ลดการใช้งบประมาณแผ่นดิน ที่สำคัญลดปัญหานักโทษล้นเรือนจำ เพื่อเสริมสร้างสังคมให้อยู่ร่วมกันอย่างปกติสุขในสังคม

อย่างไรก็ตาม แม้ปัจจุบันจะมีการนำหลักการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีอาญามาใช้ จากการศึกษายังพบว่า การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีอาญาในประเทศเมื่อปี พ.ศ. 2565 มีผลการไกล่เกลี่ยคดีอาญาไม่สำเร็จ จำนวนกว่า 11,237 คดี (Strategy and Planning Division, Monitoring and Evaluation Group, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Justice, 2565) จากสถิติดังกล่าวข้างต้น ชี้ให้เห็นพื้นฐานว่าในปัจจุบันมีคดีอาญาเกิดขึ้นจำนวนมากในแต่ละปี รัฐเองก็พยายาม

แก้ไขปัญหาเหล่านี้ด้วยการออกแบบระบบหรือกลไกเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ หลากหลาย เช่น การชะลอการฟ้อง การหันเหผู้กระทำออกจากกระบวนการยุติธรรม การนำโทษอื่นมาใช้แทนโทษทางอาญา รวมถึงการนำแนวคิดหลักการการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทมาใช้เพื่อลดปริมาณคดีสู่ศาลลดน้อยลง ลดปัญหาความขัดแย้ง ลดการใช้งบประมาณแผ่นดิน ประการสำคัญสามารถลดปัญหานักโทษล้นเรือนจำได้

การปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมทางอาญาในหลายลักษณะดังกล่าวมาจึงสามารถช่วยให้รัฐลดต้นทุน งบประมาณของรัฐด้วย อาทิ การยกเลิกโทษทางอาญาสำหรับความผิดอาญาบางลักษณะ การลงโทษจำคุกเฉพาะเท่าที่จำเป็นใช้กับความผิดอาญาร้ายแรง รวมถึงการเบี่ยงเบนผู้กระทำออกจากกระบวนยุติธรรมทางอาญา อย่างเช่น การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในทางอาญาจึงถูกนำมาพิจารณาดำเนินการให้เกิดผลมากขึ้น อย่างไรก็ตาม แม้ผลของการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น แต่เมื่อเทียบกับสัดส่วนของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่ยังไม่บรรลุสำเร็จก็มีสัดส่วนแตกต่างกันมาก รวมถึงการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทส่วนใหญ่สำเร็จลงด้วยหน่วยงานภาครัฐ อาทิ ศาลยุติธรรม การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยระบบกลไกของภาคประชาชนในพื้นที่ตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องมักไม่สำเร็จ

ปัญหาความไม่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท จึงทำให้นักวิจัยมีความสนใจในการศึกษาปัญหาการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีอาญาว่าเกิดหรือมีปัญหาอย่างไร โดยเลือกพื้นที่ตำบลพังเคน อำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานีเป็นพื้นที่ศึกษา ซึ่งพื้นที่ดังกล่าวมีปัญหาข้อพิพาทคดีอาญา โดยนำประเด็นปัญหาที่เห็นร่วมกันฉันทามติในแก้ไขหาทางออกเพื่อระงับข้อพิพาททางอาญาจากที่ประชุมของผู้นำชุมชนเป็นฐานตัวอย่างในการศึกษาวิเคราะห์ประกอบการวิจัยนี้ด้วย ได้แก่ ความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด ความผิดเกี่ยวกับการรุกล้ำที่ดิน ความผิดเกี่ยวกับการพนัน การลักขโมย อันจะนำไปสู่การพัฒนาแนวคิด หลักการ ระบบและกลไกในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาทั้งในพื้นที่และภาพรวมของกระบวนการยุติธรรมทางอาญาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นด้วย

▣ วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. ศึกษาแนวคิด หลักการการกำหนดความผิดทางอาญาและไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทความผิดทางอาญา อันยอมความได้ รวมถึงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในทางอาญาโดยเฉพาะพื้นที่ตำบลพังเคน อำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี
3. วิเคราะห์และเสนอแนะแนวทางการพัฒนากฎหมายอาญาและการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในทางอาญา ในพื้นที่ตำบลพังเคน อำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานีให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

▣ ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตเนื้อหา: ศึกษาประมวลกฎหมายอาญา พระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท อันเกี่ยวเนื่องกับ

ความผิดทางอาญา กฎหมายที่มีโทษทางอาญา วิธีพิจารณาความอาญา และระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท การยอมความในทางอาญา ได้แก่ ความผิดทางเกี่ยวกับยาเสพติด ความผิดทางอาญาเกี่ยวกับการลุกล้ำที่ดิน ความผิดทางอาญาเกี่ยวกับการพนัน ความผิดทางอาญาเกี่ยวกับการลักขโมย และความผิดทางอาญาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตพื้นที่: ศึกษาพื้นที่ตำบลพังเคน อำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี

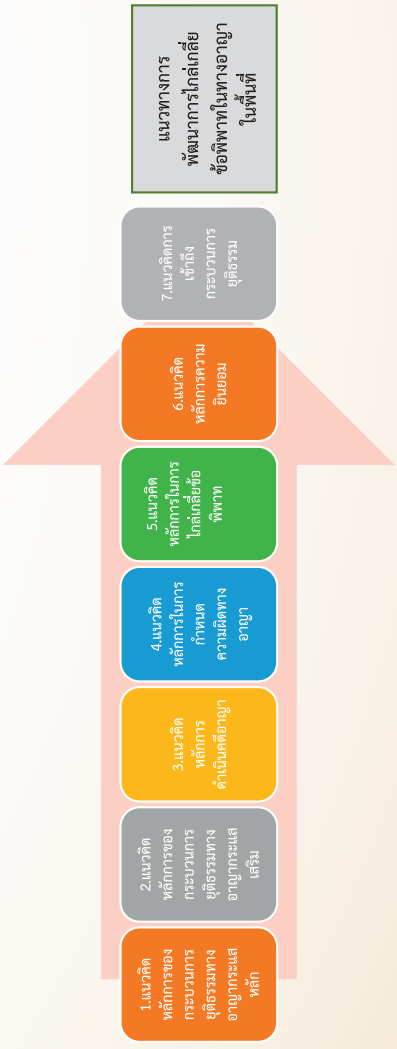
ขอบเขตระยะเวลา: เวลาในการศึกษาวิจัย 1 ปีนับแต่โครงการได้รับการอนุมัติ

เครื่องมือในการศึกษา

โครงการวิจัยฯ นี้ใช้เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ในการศึกษาที่สำคัญ คือ (1) การศึกษาทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ได้แก่ งานวิจัย บทความวิชาการ ตำรา และเอกสารทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ (2) การสัมภาษณ์โดยใช้การสัมภาษณ์มีโครงสร้างแบบเจาะจงตัวบุคคล ได้แก่ ผู้นำชุมชน ผู้แทนหน่วยงานไกล่เกลี่ยในพื้นที่ศึกษา และผู้แทนประชาชนในพื้นที่ จำนวน 18 คน และ (3) การจัดประชุมระดมสมอง จำนวน 11 คน โดยจัดประชุมระดมสมองผู้เกี่ยวข้องในพื้นที่ เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมสอดคล้องกับแนวคิด หลักการในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

กรอบแนวคิด หลักการในการศึกษา

แนวคิด หลักการต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน จากซ้ายมือไปขวามือตามภาพ เนื่องจากแนวคิดหลักการเหล่านี้ส่งผลต่อการพัฒนาระบบและกลไกในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



ผลคาดว่าจะได้รับ

1. เข้าใจแนวคิด หลักการกำหนดความผิดทางอาญาและไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในทางอาญา รวมถึงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ
2. เข้าใจปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในทางอาญา โดยเฉพาะพื้นที่ตำบลพังเคน อำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี
3. ได้บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนากฎหมายอาญาและไกล่เกลี่ยหรือระงับข้อพิพาทในทางอาญาในพื้นที่ตำบลพังเคน อำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำถามในการศึกษา

แนวคิด หลักการการกำหนดความผิดทางอาญาและไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทความผิดทางอาญาอันยอมความได้ รวมถึงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างไร สามารถนำมาใช้ในพื้นที่ตำบลพังเคน อำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานีอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคการระงับข้อพิพาทในทางอาญาหรือไม่อย่างไร มีแนวทางการพัฒนาการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาททางาอาญาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้อย่างไร

คำนิยามปฏิบัติการ

ความผิดทางอาญา หมายถึง ความผิดทางอาญาต่อแผ่นดิน ความผิดทางอาญาอันยอมความได้ในประมวลกฎหมายอาญาและพระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญา

การไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาททางอาญา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้คู่กรณีมีโอกาสเจรจาตกลงกันระงับข้อพิพาททางอาญาตามที่กฎหมายอาญาหรือพระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญาเปิดช่องให้กระทำได้ โดยมีผู้ไกล่เกลี่ยหรือไม่ก็ได้

ข้อจำกัดการศึกษา

งานวิจัยนี้ศึกษาการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในคดีอาญาเท่านั้น ไม่รวมคดีแพ่ง คดีปกครอง ศึกษาเฉพาะความผิดทางอาญาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ตำบลพังเคน อำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี เท่านั้น โดยผู้กระทำ ผู้เสียหายจะเป็นคนที่อาศัยในตำบลพังเคน อำเภอนาตาล จังหวัดอุบราชธานี หรือไม่ก็ได้

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เรื่อง ปัญหาการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในคดีอาญา ศึกษาพื้นที่ตำบลพังเคน อำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานีนี้ พบว่า การไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทโดยชุมชนอย่างมีสมานฉันท์นั้น ต้องใช้ทุนของชุมชน คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำทางการและไม่เป็นทางการ และอาสาสมัครในชุมชน เป็นผู้ดำเนินการให้เกิดเป็นกระบวนการไกล่เกลี่ยขึ้นในชุมชน โดยอาศัยความร่วมมือของคนในชุมชนโดยใช้หลักการต่าง ๆ คือ ความพึงพอใจ ความโปร่งใสความเป็นกลาง การประสานงาน การมีส่วนร่วม การประชาสัมพันธ์ การลดขั้นตอน ความเป็นเครือญาติ ความยืดหยุ่น และความรู้ เพื่อให้ชุมชนเป็นชุมชนสมานฉันท์ (Srisran and

Polpanthin, 2017, p. 1959) อุปสรรคสำคัญของการไกล่เกลี่ยในพื้นที่ชนบท ได้แก่ การไม่ยอมรับของคู่กรณี โดยเฉพาะในคดีที่มีผลกระทบต่อศีลธรรม เช่น คดีล่วงละเมิดทางเพศ อิทธิพลของวัฒนธรรมและระบบอุปถัมภ์ ซึ่งอาจทำให้การไกล่เกลี่ยเกิดความไม่เป็นธรรม ขาดแคลนงบประมาณและทรัพยากรในการสนับสนุนกลไกการไกล่เกลี่ย (Somchai Srisombat, 2022, pp. 45-67) นอกจากนี้ การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีอาญาของศาลจังหวัดสิงห์บุรีจากการที่ไม่มีบทบัญญัติมารองรับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีอาญาในชั้นศาลโดยเฉพาะ ทำให้แต่ละศาลต้องบริหารจัดการคดีกันตามบริบทของศาลหากจะกำหนด เป็นบทบัญญัติการไกล่เกลี่ยคดีอาญาโดยตรงให้มีสภาพบังคับใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเพิ่มประสิทธิภาพมากขึ้น (Palida Kannarit & Pavinee Praithong, 2011, p. 118) และยังพบปัญหา อุปสรรคของกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททภาคประชาชน ปัญหา อุปสรรคของกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน 5 ด้าน (1) ด้านผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท (2) ด้านสถานที่ (3) ด้านการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท (4) ด้านกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และ (5) ด้านหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง (Prangrat Kaekpheng, 2023, pp. 223-231)

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยเรื่อง ปัญหาการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในคดีอาญา ศึกษาพื้นที่ ตำบลพังเคน อำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานีนี้ นอกจากจะวิเคราะห์ให้เห็นปัญหาอุปสรรคอันจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบและกลไกในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในพื้นที่แล้ว ยังมีประเด็นวิเคราะห์เกี่ยวกับปัญหาทางกฎหมายอาญาและปัญหาการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในทางอาญาอีกหลายประการ โดยนำไปประกอบกับหลักแนวคิดในการดำเนินคดีอาญา แนวคิดในการกำหนดความผิดทางอาญา แนวคิดหลักการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญา รวมถึงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอีกด้วยมาวิเคราะห์ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมยังไม่พบมีการศึกษาวิจัยวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในประเด็นเหล่านี้

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

1. แนวคิด หลักการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท

การไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในการศึกษานี้มุ่งศึกษาคดีอาญาเป็นหลัก จากการศึกษาลักษณะความผิดทางอาญา พบว่า ความผิดอาญาที่จะอยู่ในขอบเขตการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาททางอาญาได้นั้น โดยหลักสามารถทำได้เพียงความผิดทางอาญาต่อส่วนตัว คู่กรณีสามารถยอมความหรือระงับคดีอาญาได้ ความผิดอาญาต่อรัฐไม่สามารถเข้าสู่การไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทได้ด้วยเหตุผลสืบเนื่องมาจากเจตนารมณ์ของการกำหนดลักษณะความผิดอาญา อย่างไรก็ตามการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทก็สามารถมีได้ทั้งไม่ต้องมีคนกลางหรือต้องอาศัยคนกลางในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท กรณีที่ 1 การไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทโดยไม่มีคนกลางในการไกล่เกลี่ย ซึ่งเกิดขึ้นจากความประสงค์ของคู่พิพาท คู่กรณีที่เข้าระงับข้อพิพาทระหว่างกันภายใต้กฎหมายกำหนดให้กระทำได้ กรณีที่ 2 การไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทโดยมีคนกลางในการไกล่เกลี่ย ซึ่งเกิดขึ้นจากความประสงค์

ของคู่กรณีที่จะนำข้อพิพาทเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยโดยอาศัยคนกลางภายใต้กฎหมายกำหนดให้กระทำได้ ซึ่งคนกลางที่จะทำหน้าที่ในการไกล่เกลี่ย ควรมีคุณสมบัติพื้นฐาน ได้แก่ (1) เป็นบุคคลที่คู่พิพาทยอมรับ (2) มีความรู้เข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับกฎหมายอย่างถูกต้องและกำหนดประเด็นพิพาทในทางอาญา และ (3) มีความเป็นกลางในการไกล่เกลี่ย ปราศจากอคติ ซึ่งอาจเป็นคนกลางในชุมชน หรือที่กฎหมายกำหนดให้ทำหน้าที่ในการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท

2. การวิเคราะห์ปัญหาการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในคดีอาญา

2.1 การวิเคราะห์ปัญหาการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทกับแนวคิด หลักการเกี่ยวกับคดีอาญา

ผลการศึกษาแนวคิด หลักการดำเนินคดีอาญา ซึ่งมีอยู่ 3 หลักการที่สำคัญ ได้แก่ หลักการดำเนินคดีอาญาโดยรัฐ (Public prosecution principle) หลักการดำเนินคดีอาญาโดยผู้เสียหาย (Private prosecution principle) หลักการดำเนินคดีอาญาโดยประชาชน (Popular prosecution principle) พบว่า กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาของประเทศไทยได้นำแนวคิดหลักการดำเนินคดีอาญาโดยรัฐมาใช้เป็นหลักการสำคัญ ส่วนหลักการดำเนินคดีอาญาโดยผู้เสียหาย และหลักการดำเนินคดีอาญาโดยประชาชนถูกนำมาใช้เสริมให้มีประสิทธิภาพเพื่อกระบวนการยุติธรรมทางอาญาให้เหมาะสมกับประเทศไทย โดยจุดเน้นแนวคิดหลักการดำเนินคดีอาญาโดยรัฐ กล่าวคือ รัฐในนามหน่วยงานรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่อำนาจหน้าที่ในการสืบสวน สอบสวน พิจารณาคดี รวมถึงบังคับโทษในทางอาญาสำหรับความผิดทางอาญาที่รัฐเป็นผู้เสียหาย รวมถึงความผิดอันยอมความได้ที่ผู้เสียหายประสงค์เจ้าหน้าที่รัฐดำเนินการ ทั้งนี้ ตามขั้นตอนการดำเนินคดีอาญาซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้ผู้เสียหายได้เข้ามามีส่วนร่วมกับคดีอาญาตั้งแต่ต้นทาง นอกจากนี้ กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญายังเปิดช่องให้ประชาชนทั่วไปเข้ามามีส่วนร่วมกับการเริ่มต้นคดีอาญาซึ่งเป็นความผิดต่อรัฐได้ โดยเปิดช่องให้มีการกล่าวโทษได้อีกด้วย ซึ่งความผิดทางอาญาส่วนใหญ่ที่บัญญัติในประมวลกฎหมายอาญาและพระราชบัญญัติอื่น ๆ ที่มีโทษทางอาญามักเป็นความผิดอาญาต่อรัฐอีกด้วย

สำหรับความผิดทางอาญาอีกลักษณะเป็นความผิดทางอาญาต่อส่วนตัวหรือความผิดอาญาอันยอมความได้ ที่กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามุ่งให้ผู้เสียหายที่แท้จริงจากความผิดอาญาส่วนตัวมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการยุติธรรมทางอาญาที่สำคัญ อาทิ การนำคดีอาญาส่วนตัวเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมทางอาญาโดยการร้องทุกข์ตามระเบียบดังปรากฏในมาตรา 2 (4) กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเพื่อให้คดีเข้าสู่การรับรู้ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง การยอมความหรือระงับข้อพิพาทในทางอาญาได้ดังปรากฏในมาตรา 35 ประกอบมาตรา 39 กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา การขอเข้าร่วมเป็นโจทก์กับพนักงานอัยการตามมาตรา 36 เป็นต้น ล้วนสะท้อนให้เห็นแนวคิด หลักการที่กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาของประเทศไทยได้นำแนวคิด หลักการดำเนินคดีอาญา

ผู้เสียหายมาใช้อย่างจริงจัง นอกจากนี้ นักวิจัยยังเห็นว่า การพิจารณาถึงสถานะความเป็นผู้เสียหายที่แท้จริงในความผิดส่วนตัวที่กฎหมายคุ้มครองเป็นสิ่งสำคัญประกอบด้วย โดยผู้เสียหายที่แท้จริงต้องไม่ใช่ผู้มีส่วนร่วมหรือก่อให้เกิดการกระทำความผิดอาญา หรือยินยอมให้มีการกระทำความผิดต่อตน จึงจะสามารถเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในทางอาญาได้

อย่างไรก็ตาม การไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในทางอาญาจะสำเร็จลงได้หรือไม่ มีปัจจัยสำคัญ คือ ความยินยอมของผู้เสียหายที่แท้จริงในการสมัครใจเข้าร่วมในการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาททางอาญา เพราะหากผู้เสียหายที่แท้จริงไม่ประสงค์จะเข้าไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในทางอาญาที่ตนเองได้รับความเสียหายจากการกระทำความผิดนั้น กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทย่อมไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลตามแนวคิด หลักการการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ อีกประการ คือ ผู้ถูกกล่าวหาว่าได้กระทำความผิดก็ต้องมีความประสงค์เข้าสู่กระบวนการในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาเช่นกัน ซึ่งในพื้นที่ศึกษาตำบลพังเคนมีตัวอย่าง การไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาททางอาญาอันเนื่องมากจากผู้เสียหายที่แท้จริง ผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดไม่ยินยอมเข้าร่วมกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท จึงทำให้กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทไม่สำเร็จผล (Legal Assistance Center, Faculty of Law, Ubon Ratchathani University, 2565)

ประการสำคัญแนวคิด หลักการดำเนินคดีอาญาโดยผู้เสียหายควบคู่กับความผิดทางอาญาต่อส่วนตัว จึงเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการนำข้อพิพาทเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาที่กฎหมายมุ่งประสงค์จะคุ้มครอง ดังนั้นการนำคดีอาญาอันเป็นความผิดทางอาญาอันยอมความได้ในลักษณะต่าง ๆ เข้าสู่กระบวนไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในทางอาญา นักวิจัยเห็นว่าแนวคิด หลักการและกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาในความผิดอาญาอันยอมความได้จึงไม่ขัดหรือแย้งกับกระบวนการยุติธรรมทางอาญากระแสหลัก ในขณะเดียวกันกลับเป็นการเกื้อหนุนให้มีการนำกระบวนการยุติธรรมกระแสเสริมเป็นกระบวนการยุติธรรมทางอาญาที่สร้างความสงบเรียบร้อยให้กับสังคมได้อีกช่องทางหนึ่ง ลดภาระทั้งบุคลากร ภาระงาน และงบประมาณของกระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก

2.2 วิเคราะห์ปัญหาการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในคดีอาญาพื้นที่ตำบลพังเคน อำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี

1) ข้อมูลสำรวจและวิเคราะห์ความรู้พื้นฐานของประชาชนในบ้านด่านหม่วน ตำบลพังเคน อำเภอนาตาล จังหวัดอุบราชธานี

ตารางที่ 1 *ข้อมูลสำรวจความรู้พื้นฐานของประชาชนในบ้านด่านหม่วน ตำบลพังเคน อำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี*

ข้อ	คำถาม	น้อยมาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)
1	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายอาญา ในระดับใด	70.00	30.00	
2	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับลักษณะความผิดทางอาญาต่าง ๆ ในระดับใด	60.00	40.00	
3	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับความผิดอาญาที่ยอมความไม่ได้ ในระดับใด	70.00	30.00	
4	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับความผิดอาญายอมความได้ ในระดับใด	75.00	25.00	
5	การทำร้ายร่างกายผู้อื่น ท่านเห็นว่าควรเป็นความผิดที่ยอมความได้ ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว ในระดับใด	35.00	40.00	25.00
6	การบุกรุกที่ดินของผู้อื่น ท่านเห็นว่าควรเป็นความผิดที่ยอมความได้ ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว ในระดับใด	20.00	65.00	15.00
7	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในทางอาญา ในระดับใด	75.00	10.00	15.00
8	หากท่านเป็นผู้เสียหาย ผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิด ท่านรู้หรือไม่ ทราบขั้นตอนในการนำข้อพิพาทเข้าสู่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในทางอาญา ในระดับใด	75.00	15.00	10.00
9	ท่านคิดว่า หากความผิดทางอาญา สามารถไกล่เกลี่ยได้ จะเกิดประโยชน์ต่อคู่กรณีหรือต่อชุมชน ในระดับใด	20.00	50.00	30.00

หมายเหตุ. จากนักวิจัยรวบรวมและจัดทำเอง

จากข้อมูลข้างต้น ชี้ภาพรวมให้เห็นว่าประชาชนและตัวแทนผู้นำชุมชน ซึ่งรวมถึงผู้เคยเป็นคนกลางไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและคดีอาญาในบ้านด่านหม่วน ตำบลพังเคน อำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี ดังนี้ ข้อ 1 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายอาญา ในระดับน้อยมาก ข้อ 3 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับความผิดอาญาที่ยอมความไม่ได้ในระดับใด ในระดับน้อยมาก ข้อ 4 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับความผิดอาญายอมความได้ในระดับใด ระดับน้อยมาก ข้อ 7 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในทางอาญา ในระดับใด ระดับน้อยมาก ข้อ 8 หากท่านเป็นผู้เสียหาย ผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิด ท่านรู้หรือไม่ ทราบขั้นตอนในการนำข้อพิพาทเข้าสู่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในทางอาญา ในระดับใด อยู่ระดับน้อยมาก ซึ่งปัจจัยจากคำถาม 5 ข้อดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลทำให้กระบวนการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในทางอาญาไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในพื้นที่ แม้ประชาชนจะเห็นว่าหากความผิดทางอาญาสามารถไกล่เกลี่ยได้ จะเกิดประโยชน์ต่อคู่กรณีหรือต่อชุมชน ในระดับปานกลางถึงมากตามข้อ 9 ก็ตาม ซึ่งอย่างน้อย ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีที่ทำให้กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญานำมาใช้ในการพัฒนาให้เกิดขึ้นในพื้นที่

2) ข้อมูลสำรวจและวิเคราะห์ความรู้พื้นฐานของประชาชนในบ้านหนองหอย ตำบลพังเคน อำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี

ตารางที่ 2 *ข้อมูลสำรวจความรู้พื้นฐานของประชาชนในบ้านหนองหอย ตำบลพังเคน อำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี*

ข้อ	คำถาม	น้อยมาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)
1	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายอาญา ในระดับใด	6.25	75.00	18.75
2	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับลักษณะความผิดทางอาญาต่าง ๆ ในระดับใด	18.75	68.75	12.50
3	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับความผิดอาญาที่ยอมความไม่ได้ ในระดับใด	12.50	75.00	12.50
4	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับความผิดอาญายอมความได้ ในระดับใด	18.75	62.50	18.75
5	การทำร้ายร่างกายผู้อื่น ท่านเห็นว่าควรเป็นความผิดที่ยอมความได้ ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว ในระดับใด	12.50	25.00	62.50
6	การบุกรุกที่ดินของผู้อื่น ท่านเห็นว่าควรเป็นความผิดที่ยอมความได้ ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว ในระดับใด	0.00	50.00	50.00
7	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในทางอาญา ในระดับใด	18.75	62.50	18.75
8	หากท่านเป็นผู้เสียหาย ผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิด ท่านรู้หรือไม่ ทราบขั้นตอนในการนำข้อพิพาทเข้าสู่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในทางอาญา ในระดับใด	18.75	68.75	12.50
9	ท่านคิดว่า หากความผิดทางอาญา สามารถไกล่เกลี่ยได้ จะเกิดประโยชน์ต่อคู่กรณีหรือต่อชุมชน ในระดับใด	12.60	18.75	68.75

หมายเหตุ. จากนักวิจัยรวบรวมและจัดทำเอง

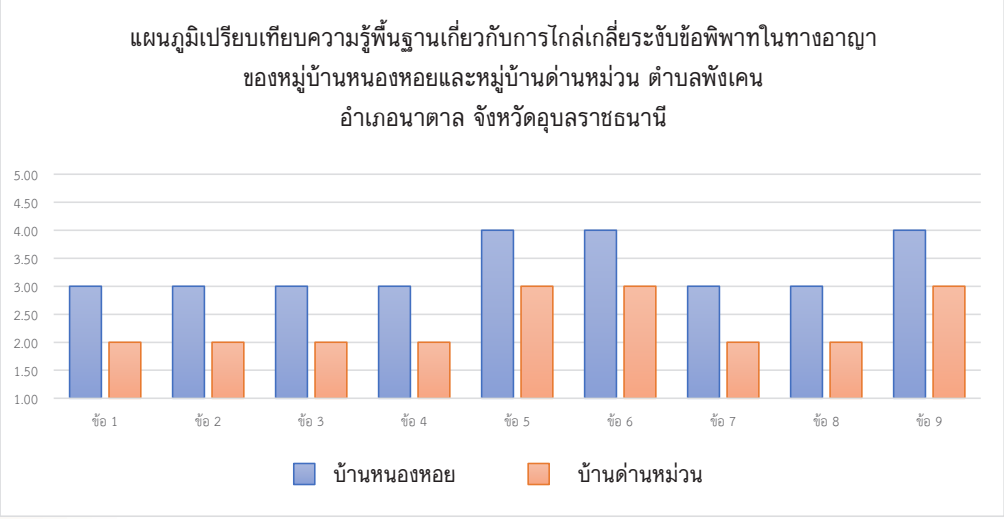
ข้อมูลข้างต้น ชี้ให้เห็นภาพรวมว่าประชาชนในบ้านหนองหอย ตำบลพังเคน อำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี ได้แก่ ประชาชนและตัวแทนผู้นำชุมชน ซึ่งรวมถึงผู้เคยเป็นคนกลางไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและคดีอาญา ดังนี้ ข้อ 1 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายอาญา ในระดับปานกลาง ข้อ 2 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับลักษณะความผิดทางอาญาต่าง ๆ ในระดับใด ระดับปานกลาง ข้อ 3 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับความผิดอาญาที่ยอมความไม่ได้ ในระดับใดในระดับปานกลางข้อ 4 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับความผิดอาญายอมความได้ในระดับใด ระดับปานกลาง ข้อ 7 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในทางอาญา ในระดับใด ระดับปานกลาง ข้อ 8 หากท่านเป็นผู้เสียหาย ผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิด ท่านรู้หรือไม่ทราบขั้นตอนในการนำข้อพิพาทเข้าสู่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในทางอาญา ในระดับใด ระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งปัจจัยจากคำถาม 9 ข้อดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลทำให้กระบวนการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในทางอาญามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในพื้นที่ ในขณะเดียวกันประชาชนในพื้นที่ยังเห็นว่าหากความผิดทางอาญาสามารถไกล่เกลี่ยได้ จะเกิดประโยชน์ต่อคู่กรณีหรือต่อชุมชน ในระดับมากตามข้อ 9 ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวถือเป็น

จุดเริ่มต้นที่ดีที่ทำให้กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญานำมาใช้ในการพัฒนาให้เกิดขึ้นในพื้นที่ และผู้วิจัยยังเห็นว่า พื้นที่บ้านหนองหอยมีแนวโน้มที่ประสบผลสำเร็จเป็นหมู่บ้านต้นแบบในการนำกระบวนการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในทางอาญาไปใช้ในพื้นที่ด้วย

นอกจากนี้ เพื่อให้ระดับความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในทางอาญาระหว่างหมู่บ้านหนองหอยและหมู่บ้านด่านหม่วน ตำบลพังเคน อำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งผลของระดับความแตกต่างนี้เป็นเพียงชี้ให้เห็นภาพความรู้ความเข้าใจพื้นฐานของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาททางอาญาของผู้นำชุมชน ประชาชนทั่วไปสำหรับคำถามข้อที่ 1-9 เท่านั้น ซึ่งพบว่าภาพรวมหมู่บ้านหนองหอยมีระดับความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในทางอาญาอยู่ในระดับดีกว่าภาพรวมบ้านด่านหม่วน

การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ ยังมีประเด็นเกี่ยวเนื่องกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เช่น ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการไกล่เกลี่ย คุณสมบัติของผู้ไกล่เกลี่ยต้องมีความเป็นกลาง ได้รับการยอมรับจากคู่กรณี การรักษาความลับข้อเท็จจริงในเรื่องพิพาท ความน่าเชื่อถือของบุคลากรและหน่วยงาน รวมถึงความเข้าใจถึงขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทได้ รวมถึงผลทางกฎหมาย

ภาพที่ 1 *แผนภูมิเปรียบเทียบความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในทางอาญา 2 หมู่บ้าน*



หมายเหตุ. จากนักวิจัยรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์และจัดทำเอง

อย่างไรก็ดี หากพิจารณาระดับความรู้พื้นฐานของประชาชนเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในทางอาญาทั้งสองหมู่บ้าน ในภาพรวมยังถืออยู่ในระดับความรู้ปานกลางค่อนไปในระดับน้อยมาก ประกอบข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ตัวแทนผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้าน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ประชาชนของทั้งสองหมู่บ้าน จำนวน 15 คน ให้ความเห็นในทิศทางเดียวกัน ดังนี้ (1) ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีอาญา (2) ไม่เข้าใจระบบ กลไก และขั้นตอนในการปฏิบัติในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีอาญาว่าต้องดำเนินการอย่างไรให้ครบถ้วนตั้งแต่เริ่มต้นถึงสิ้นสุดกระบวนการให้เกิดความถูกต้องและมีผลทางกฎหมาย (3) ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของตนในการไกล่เกลี่ยพิพาท เนื่องจากที่ผ่านมาส่วนใหญ่เกิดจากความใส่ใจของผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน และตัวแทนชุมชนที่มักเข้าไกล่เกลี่ยระงับเหตุผ่านผู้นำชุมชนนัดประชุมร่วมกันระหว่างคู่กรณี ผู้นำชุมชน ตัวแทนคณะกรรมการหมู่บ้าน และ (4) การตระหนักรู้ของประชาชนในพื้นที่เกี่ยวกับกฎหมายในชีวิตประจำวัน อีกทั้งยังไม่ทราบว่าในพื้นที่ของตำบลพังเคน อำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี มีการจัดตั้งศูนย์ยุติธรรมชุมชน นอกจากนี้จากการศึกษาประชาชนยังขาดความมั่นใจความน่าเชื่อถือของคนกลางในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่ต้องมีความเป็นกลาง ไม่เข้าข้างกัน และมีความซื่อสัตย์ และรักษาความลับของคดีด้วย

วิเคราะห์โดยสรุปทั้งสองหมู่บ้าน คือ บ้านด่านหม่วนและบ้านหนองหอย อำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี มีปัญหา อุปสรรคในการเข้าถึงการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในทางอาญา ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมในทางอาญา (Access to Criminal Justice) และเป็นส่วนสำคัญในการบรรลุเป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ข้อ 16 อาทิ ยังขาดการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในสาระสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในทางอาญา ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในทางอาญา ขาดขั้นตอนปฏิบัติงานในกระบวนการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทที่ต้องสามารถเข้าถึงได้ง่าย รวมถึงขาดบรรยากาศการเรียนรู้กฎหมายใกล้ตัวอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้แทนหน่วยงานผู้นำชุมชนภาพรวม (Community Leaders and Residents of Ban Dan Muan and Ban Nong Hoi, August 6, 2023) พบว่า ประชาชนทั่วไปยังไม่สนใจอยากเรียนรู้กฎหมายมากแตกต่างกับผู้นำชุมชน เช่น ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ที่ให้ความสนใจเป็นอย่างดี เนื่องจากประชาชนเห็นว่า กฎหมายไม่เกี่ยวข้องกับการทำมาหากินและรายได้ รวมถึงภารกิจในแต่ละวันไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ ในกรณีมีการเผยแพร่ความรู้ทางกฎหมายจากหน่วยงานของรัฐ เว้นแต่ประชาชนมีปัญหาข้อพิพาทเกิดขึ้นกับตัวเองหรือญาติพี่น้อง จึงหันมาให้ความสนใจอยากรู้อยากปรึกษา ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้แทนหน่วยงาน ดังนั้น ศูนย์ยุติธรรมชุมชน ตำบลพังเคน อำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี จึงมักมีประชาชนเข้ามาปรึกษากฎหมายในเรื่องที่ตนเองอยากรู้มีปัญหามากกว่าการเข้ามาติดต่อขอไกล่เกลี่ยเพื่อระงับข้อพิพาท

และจากการศึกษายังพบว่า การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทนอกจากต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของผู้มีอำนาจแล้ว การสร้างบรรยากาศในชุมชนให้รู้จักเคารพสิทธิของกันและกัน การสร้างความสามัคคีในชุมชนให้เกิดขึ้น รวมถึงประชาชนในชุมชนต้องมีความเชื่อมั่นการทำหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องตามบทบาทหน้าที่ในชุมชน เป็นอีกปัจจัยที่จะทำให้กระบวนการไกล่เกลี่ยระงับพิพาทในชุมชนประสบผลสำเร็จได้ (Brainstorming Session, Community Leaders and Residents in Phang Khen Subdistrict, Na Tan District, January 31, 2024)

3. วิเคราะห์กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในคดีอาญา

เมื่อได้ศึกษากฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในคดีอาญา พบว่ามีบทบัญญัติของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ตั้งแต่กฎหมายระดับประมวลกฎหมาย พระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ข้อบังคับ และคำสั่งระดับจังหวัด ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 กฎกระทรวงว่าด้วยการไกล่เกลี่ยความผิดที่มีโทษทางอาญา พ.ศ. 2553 คำสั่งจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบล พระราชบัญญัติปกครองท้องที่ 2457 ข้อบังคับกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการปฏิบัติงานประนีประนอมข้อพิพาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. 2530 พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ประมวลกฎหมายอาญา หากพิจารณาในมิติความสำคัญ ชี้ให้เห็นว่ามีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องกับการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทหลายฉบับ มีหน่วยงานของรัฐเข้ามาเกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน บุคลากรของรัฐเข้ามาเกี่ยวข้องหลายส่วน ซึ่งหากพิจารณาในแง่ความสำคัญย่อมชี้ให้เห็นว่าหลายหน่วยงานให้ความสำคัญกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ในทางกลับกันหากวิเคราะห์ถึงความทับซ้อนของอำนาจหน้าที่ความแตกต่างกันในสาระสำคัญหลายประการ เช่น ความหลากหลายของหน่วยงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของเป้าหมายการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในทางอาญา นักวิจัยเห็นว่าเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในทางอาญา เนื่องจากจะเกิดความสับสนในบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน เจ้าหน้าที่รัฐและประชาชนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลต่อความเชื่อมั่นต่อกระบวนการไกล่เกลี่ยๆด้วย ดังจะเห็นจากตารางวิเคราะห์เปรียบเทียบอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในทางอาญา

ตารางที่ 3 *วิเคราะห์เปรียบเทียบอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในทางอาญา*

ประเด็นสำคัญ	อำเภอ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.)	กำนัน	ผู้ใหญ่บ้าน	คณะกรรมการหมู่บ้าน	ผู้ไกล่เกลี่ยที่ขึ้นทะเบียนตามกฎหมาย	ผู้ไกล่เกลี่ยโดยบุคคลทั่วไป (คนกลาง)	ผู้เสียหายที่แท้จริงและผู้มีอำนาจจัดการแทนกับคู่กรณี
กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และกฎกระทรวงว่าด้วยการไกล่เกลี่ยความผิดที่มีโทษทางอาญา พ.ศ. 2553	คำสั่งจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบล	พระราชบัญญัติปกครองท้องที่ 2457 ไม่ได้ระบุอำนาจหน้าที่ระบุถึงการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทตามกฎหมาย ข้อ 35	พระราชบัญญัติปกครองท้องที่ 2457 ไม่ได้ระบุอำนาจหน้าที่ระบุถึงการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทตามกฎหมาย ข้อ 28	ข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการปฏิบัติงานประนีประนอมข้อพิพาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. 2530	พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562	กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งอาจเป็นคนกลาง เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน หรือบุคคลในพื้นที่เป็นคนกลางได้	กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
คุณสมบัติผู้ไกล่เกลี่ย	(นายอำเภอ/ปลัดอำเภอ)	คณะกรรมการ	-	-	คณะกรรมการ	- บุคคลซึ่งได้รับการขึ้นทะเบียนและได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท - พนักงานสอบสวนในชั้นสอบสวน - ภาคประชาชน (ศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน)	กฎหมายไม่ได้กำหนดคุณสมบัติ	ไม่มี
ขั้นตอนการไกล่เกลี่ย	กฎหมายบังคับให้ดำเนินการตามขั้นตอน	ให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและประนีประนอมข้อพิพาทในชุมชน	-	-	กฎหมายบังคับให้ดำเนินการตามขั้นตอน	กฎหมายบังคับให้ดำเนินการตามขั้นตอน	กฎหมายไม่ได้บังคับให้ดำเนินการตามขั้นตอน	กฎหมายไม่ได้บังคับให้ดำเนินการตามขั้นตอน

ตารางที่ 3 *วิเคราะห์เปรียบเทียบอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในทางอาญา (ต่อ)*

ประเด็นสำคัญ	อำเภอ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.)	กำนัน	ผู้ใหญ่บ้าน	คณะกรรมการหมู่บ้าน	ผู้ไกล่เกลี่ยที่ขึ้นทะเบียนตามกฎหมาย	ผู้ไกล่เกลี่ยโดยบุคคลทั่วไป (คนกลาง)	ผู้เสียหายที่แท้จริงและผู้มีอำนาจจัดการแทนกับคู่กรณี
รูปแบบการไกล่เกลี่ย	กฎหมายบังคับให้มีรูปแบบ	คำสั่งแต่งตั้งศูนย์ยุติธรรมชุมชนไม่ได้กำหนดรูปแบบไว้ชัดเจน	-	-	กฎหมายบังคับให้มีรูปแบบ	กฎหมายบังคับให้มีรูปแบบ	ไม่มีกฎหมายบังคับให้มีรูปแบบ	ไม่มีกฎหมายบังคับให้มีรูปแบบ
ความผิดทางอาญาที่นำมาสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	ความผิดอันยอมความได้และมิใช่เป็นความผิดเกี่ยวกับเพศ	ความผิดยอมความกันได้	-	-	คดีอาญาประเภทความผิดยอมความกันได้	ความผิดอันยอมความได้ (2) ความผิดลหุโทษตามมาตรา 390 มาตรา 391 มาตรา 392 มาตรา 393 มาตรา 394 มาตรา 395 และมาตรา 397 แห่งประมวลกฎหมายอาญาและความผิดลหุโทษอื่นที่ไม่กระทบต่อส่วนรวมตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา	เฉพาะความผิดอันยอมความได้	เฉพาะความผิดอันยอมความได้

ตารางที่ 3 *วิเคราะห์เปรียบเทียบอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในทางอาญา (ต่อ)*

ประเด็นสำคัญ	อำเภอ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.)	กำนัน	ผู้ใหญ่บ้าน	คณะกรรมการหมู่บ้าน	ผู้ไกล่เกลี่ยที่ขึ้นทะเบียนตามกฎหมาย	ผู้ไกล่เกลี่ยโดยบุคคลทั่วไป (คนกลาง)	ผู้เสียหายที่แท้จริงและผู้มีอำนาจจัดการแทนกับคู่กรณี
						- การไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาในชั้นการสอบสวนได้เมื่อความผิดที่มีอัตราโทษจำคุกอย่างสูง ไม่เกินสามปีตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ ตามข้อ 41		
การกำหนดระยะเวลาในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญา	กฎหมายไม่ได้กำหนดระยะเวลา	กฎหมายไม่ได้กำหนดระยะเวลา	กฎหมายไม่ได้กำหนดระยะเวลา	กฎหมายไม่ได้กำหนดระยะเวลา	กฎหมายไม่ได้กำหนดระยะเวลา	คดีอยู่ในระหว่างการสอบสวนหรือพิจารณาคดีของพนักงานสอบสวน พนักงานอัยการ หรือศาลมาตรา 36 - ภาคประชาชน (ศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน) ก่อนคดีถึงพนักงานสอบสวน	จนกว่าคดีถึงที่สุด มาตรา 35 วรรค 2	จนกว่าคดีถึงที่สุด มาตรา 35 วรรค 2
หน่วยงานกลางที่รับผิดชอบ	กระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค	กระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)	กระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค	กระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค	กระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค	- กระทรวงยุติธรรม - การไกล่เกลี่ยโดยภาคประชาชน (กรมคุ้มครองสิทธิและสิทธิเสรีภาพ)	ไม่ได้ระบุไว้เฉพาะ	ไม่มีระบุไว้เฉพาะ

หมายเหตุ. จากนักวิจัยรวบรวมและจัดทำเอง

ตารางเปรียบเทียบ พบว่า (1) มีกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับหลายฉบับ (2) มีหน่วยงานบุคลากรที่รับผิดชอบ เข้ามาเกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน (3) มีขั้นตอนการในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในทางอาญาแตกต่างกันขึ้นอยู่กับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายนั้น (4) ความผิดทางอาญาที่นำมาสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทส่วนใหญ่เหมือน แต่บางส่วนแตกต่างกัน และ (5) รูปแบบและระยะเวลาในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแตกต่างกัน ย่อมส่งผลอุปสรรคต่าง ๆ ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญา ดังนี้ ปัญหาอุปสรรคในการสร้างความสับสนในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ความซ้ำซ้อนของภารกิจของหน่วยงาน สร้างภาระงานให้กับหน่วยงานและใช้บุคลากรและงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ปัญหาการบ่ายเบี่ยงไม่ดำเนินการตามกฎหมาย เนื่องจากมีหลายภาคส่วนในการดำเนินการ ปัญหาในการปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมาย โดยเฉพาะประชาชน เกิดความสับสนและความไม่ชัดเจนในการปฏิบัติตาม รวมถึงความรู้ความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพิ่มต้นทุนในการปฏิบัติตามกฎหมาย

นอกจากนี้ จากตารางเปรียบเทียบอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในทางอาญาดังกล่าวมา นักวิจัยเห็นว่า ระบบและกลไกของรัฐที่ออกแบบเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันขัดต่อแนวคิด หลักการในการบริหารกระบวนการยุติธรรมของรัฐธรรมนูญ (ฉบับปัจจุบัน) ดังปรากฏบทบัญญัติที่ว่า “รัฐพึงจัดระบบการบริหารงานในกระบวนการยุติธรรมทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ และให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยสะดวก รวดเร็วและไม่เสียค่าใช้จ่ายสูงเกินสมควร” (Constitution of the Kingdom of Thailand 2017, Section 68) โดยเฉพาะกรณีรัฐพึงจัดระบบการบริหารงานในกระบวนการยุติธรรมทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่มีกฎหมาย ระเบียบให้อำนาจหน่วยงานที่หลากหลาย ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของประชาชน นักวิจัยเห็นว่า เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้กระบวนการในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในทางอาญา ไม่บรรลุผลตามเป้าหมายด้วย รัฐจึงจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงได้สะดวก รวดเร็ว

ปัญหาอีกประการ คือ ความผิดทางอาญาบางลักษณะสามารถไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาในชั้นการสอบสวนให้กระทำได้ในคดีความผิดถึงแม้ความผิดเหล่านี้จะเป็นความผิดต่อรัฐ คือ ความผิดที่มีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงไม่เกินสามปีตามบัญชีท้ายปรากฏในมาตรา 41 ของพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 ได้แก่ ความผิดฐานเข้าร่วมในการชุลมุนต่อสู้และมีผู้ถึงแก่ความตายจากการชุลมุนต่อสู้นั้นตามมาตรา 294 ความผิดฐานทำร้ายร่างกายตามมาตรา 295 ความผิดฐานทำร้ายร่างกายโดยมีเหตุฉกรรจ์ตามมาตรา 296 ความผิดฐานเข้าร่วมในการชุลมุนต่อสู้และมีผู้ได้รับอันตรายสาหัสจากการชุลมุนต่อสู้นั้นตามมาตรา 299 วรรคหนึ่ง ความผิดฐานประมาทเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับอันตรายสาหัส มาตรา 300 และความผิดฐานลักทรัพย์ตามมาตรา 334 ประมวลกฎหมายอาญา (Surathin Chaithongkham, 2022, pp. 23) นักวิจัยเห็นว่าเพื่อให้กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีอาญาไม่ขัดแย้งกับเจตนารมณ์ของการบัญญัติลักษณะ

ความผิดทางอาญาตามประมวลกฎหมายอาญาปัจจุบัน ซึ่งเป็นกฎหมายสาระบัญญัติ (Substantive law) ควรพิจารณาปรับปรุงแก้ไขประมวลกฎหมายอาญาในฐานความผิดดังกล่าวให้เป็นความผิดอันยอมความได้ เนื่องจาก หากไม่มีการปรับปรุง แก้ไขจะส่งผลต่อความขัดแย้งในการดำเนินคดีอาญาตามวิธีพิจารณาความอาญาระหว่างอำนาจในการดำเนินคดีอาญาโดยผู้เสียหายกับอำนาจการดำเนินคดีอาญาโดยรัฐ ที่กำหนดไว้ว่า ในคดีซึ่งมิใช่ความผิดต่อส่วนตัว การถอนคำร้องทุกข์เช่นนั้นย่อมไม่ตัดอำนาจพนักงานสอบสวนที่จะสอบสวนหรือพนักงานอัยการที่จะฟ้องคดีคดีนั้น และการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในความผิดอาญาตามมาตรา 41 (3) พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 เมื่อการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทสำเร็จ ก็ไม่ทำให้สิทธินำคดีอาญาฟ้องมาระงับไปตามมาตรา 39 ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เนื่องจากเหตุที่ทำให้คดีอาญาระงับมีเพียง 7 เหตุ ได้แก่ (1) ความตายของผู้กระทำผิด (2) ในคดีความผิดต่อส่วนตัวเมื่อได้ถอนคำร้องทุกข์ ถอนฟ้องหรือยอมความกันโดยถูกต้องตามกฎหมาย (3) เมื่อคดีเลิกกันตามมาตรา 37 (4) เมื่อมีคำพิพากษาเสร็จเด็ดขาดในความผิดซึ่งได้ฟ้อง (5) เมื่อมีกฎหมายออกใช้ภายหลังการกระทำผิดยกเลิกความผิดเช่นกัน (6) คดีขาดอายุความ และ (7) เมื่อมีกฎหมายยกเว้นโทษ

▣ สรุปและข้อเสนอแนะ

1. สรุป

แนวคิด หลักการกำหนดความผิดทางอาญาและการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีอาญาโดยมุ่งเน้นที่ความผิดอันยอมความได้ บทนี้นำเสนอกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการไกล่เกลี่ยในพื้นที่ตำบลพังเคน อำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาระบุถึงปัญหาสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ความสับสนในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน การบ่ายเบี่ยงไม่ดำเนินการตามกฎหมาย และความไม่ชัดเจนในขั้นตอนปฏิบัติสำหรับประชาชน นอกจากนี้ยังพบว่าประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกระบวนการไกล่เกลี่ย โดยเฉพาะประเภทความผิดที่สามารถไกล่เกลี่ยได้และประเด็นสำคัญเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ไกล่เกลี่ย ซึ่งการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในทางอาญาจะสำเร็จลงได้หรือไม่ มีปัจจัยสำคัญ คือ ความยินยอมของผู้เสียหายที่แท้จริงในการสมัครใจเข้าร่วมในการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาททางอาญา เพราะหากผู้เสียหายที่แท้จริงไม่ประสงค์จะเข้าไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในทางอาญาที่ตนเองได้รับความเสียหายจากการกระทำความผิดนั้น กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทฯ ย่อมไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลตามแนวคิด หลักการการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้อีกประการ คือ ผู้ถูกกล่าวหาว่าได้กระทำความผิดก็ต้องมีความประสงค์เข้าสู่กระบวนการในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาเช่นกัน ซึ่งในพื้นที่ศึกษาตำบลพังเคนมีตัวอย่างการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาททางอาญาอันเนื่องมากจากผู้เสียหายที่แท้จริง ผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดไม่ยินยอมเข้าร่วมกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทไม่สำเร็จผลและประการสำคัญแนวคิด หลักการดำเนินคดีอาญาโดยผู้เสียหายควบคู่กับความผิดทางอาญาต่อส่วนตัวเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการนำข้อพิพาท

เข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาที่กฎหมายมุ่งประสงค์จะคุ้มครอง การนำคดีอาญาอันความยอมความได้ในลักษณะต่าง ๆ เข้าสู่กระบวนไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในทางอาญา นักวิจัยเห็นว่า โดยภาพรวมส่วนใหญ่ของกระบวนการฯ ดังกล่าวไม่ขัดหรือแย้งกับกระบวนการยุติธรรมกระแสหลักเพราะกระบวนการยุติธรรมกระแสหลักเปิดโอกาสให้ยุติข้อพิพาทได้ในกรณีความผิดอันยอมได้ ซึ่งเป็นการหนุนเกื้อให้กระบวนการยุติธรรมกระแสเสริมเป็นกระบวนการยุติธรรมทางอาญาที่สร้างความสงบเรียบร้อยให้กับสังคมได้อีกช่องทางหนึ่ง ลดภาระทั้งบุคลากร ภาระงาน และงบประมาณของกระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก

แม้กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีอาญาจะมีปัญหาอุปสรรคจากกฎหมายระเบียบต่าง ๆ โดยตรงรวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทก็ตาม หากมีการปรับปรุง แก้ไขอย่างเป็นระบบย่อมส่งผลให้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับแนวคิดในการไกล่เกลี่ยทางอาญาซึ่งเป็นแนวทางใหม่ในระบบกฎหมายอาญา ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อลดจำนวนคดีที่เข้าสู่กระบวนการศาล ส่งเสริมความยุติธรรมเชิงฟื้นฟู (Restorative Justice) ที่มุ่งเน้นการแก้ไขความเสียหายของผู้เสียหายและความรับผิดชอบของผู้กระทำผิด ลดภาระของกระบวนการยุติธรรมและเสริมสร้างความยืดหยุ่นในระบบกฎหมาย (Retnaningrum, 2018)

2. ข้อเสนอแนะ

การไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในคดีอาญา รวมถึงพื้นที่ตำบลพังเคน อำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี มีข้อเสนอแนะทั้งกระบวนการเรียนรู้กฎหมาย การปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ดังนี้

1) ข้อเสนอแนะระยะสั้น

1.1) การส่งเสริมระบบนิเวศเรียนรู้ทางกฎหมาย (Legal Learning Ecosystem: LLE) ให้เกิดขึ้นในชุมชน ผู้ชุมชน ประชาชาชน เห็นความสำคัญของการปฏิบัติตามกฎหมายและเข้าใจกฎหมายและกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท อาทิ การสร้างการรับรู้ สื่อสารประชาสัมพันธ์ในวงกว้างระหว่างชุมชน หมู่บ้านและประชาชน เพื่อสร้างการรับรู้และเห็นความสำคัญของกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญา โดยเฉพาะลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีหลัก ลดความขัดแย้งของคู่กรณี

1.2) การส่งเสริมและให้ความรู้โดยทั่วไปเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในทางอาญาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่องและนำเทคโนโลยีเป็นช่องทางการส่งเสริม

1.3) การส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจอย่างง่าย ๆ ชัดเจนผ่านช่องทางการเรียนรู้ต่าง ๆ ของชุมชน หมู่บ้าน อาทิ คู่มือความรู้ คลิปเสียงผ่านหอกระจายข่าวชุมชน แผ่นพับ คลิปวิดีโอ หนังสั้น เป็นต้น เกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทคดี รวมถึงคดีอาญา

2) ข้อเสนอแนะระยะกลาง

2.1) การพัฒนาแกนนำและผู้นำชุมชนประชาชนให้มีความรู้และทักษะในการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาททางอาญา

2.2) การพัฒนาระบบในการส่งต่อข้อพิพาทในทางอาญาที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของชุมชน หมู่บ้านไปยังหน่วยงานภาครัฐต่อไป

3) ข้อเสนอแนะระยะยาว

3.1) การพิจารณาปรับปรุง แก้ไข

หรือยกเลิกกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ได้แก่ ข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการปฏิบัติงานประนีประนอมข้อพิพาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. 2530 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 กฎกระทรวงว่าด้วยการไกล่เกลี่ยความผิดที่มีโทษทางอาญา พ.ศ. 2553 ลดความซ้ำซ้อนคู่ให้อยู่ภายใต้กฎหมายหลักพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 ฉบับเดียว

3.2) การพิจารณาปรับปรุง แก้ไขกฎหมายอาญาสารบัญญัติสำหรับความผิดทางอาญาต่อรัฐบางลักษณะ ให้เป็นความผิดอันยอมความได้ เช่น ความผิดฐานเข้าร่วมในการชุลมุนต่อสู้และมีผู้ถึงแก่ความตายจากการชุลมุนต่อสู้นั้นตามมาตรา 294 ความผิดฐานทำร้ายร่างกายตามมาตรา 295 ความผิดฐานประมาทเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับอันตรายสาหัสตามมาตรา 300 ประมวลกฎหมายอาญา ให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐที่จะนำระบบการไกล่เกลี่ย ข้อพิพาททางอาญามาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กิตติกรรมประกาศ

ข้าพเจ้าได้รับทุนสนับสนุนจากงานวิจัย คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ข้าพเจ้าจึงขอขอบพระคุณ คณะนิติศาสตร์ คณบดี ผู้บริหาร คณะกรรมการวิจัยคณะ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องไว้ ณ โอกาสนี้

ลำดับต่อมาขอขอบพระคุณนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพังเคน นิติกรชำนาญการ และผู้นำชุมชน ประชาชนที่เสียสละเวลาเข้าร่วมเป็นอย่างดียิ่งในกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการวิจัยจากบ้านหนองหอย บ้านด่านหม่วน และหมู่บ้านอื่น ๆ ในตำบลพังเคน อำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ ผู้แทนจากสำนักงานยุติธรรมจังหวัดอุบลราชธานี ที่ได้อนุญาตให้เข้าสัมภาษณ์เก็บข้อมูลซึ่งเกิดประโยชน์ยิ่งต่อเป้าหมายของการวิจัยเป็นอย่างดียิ่ง

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ฉบับนี้ได้รับคำแนะนำในการปรับปรุง แก้ไขจากผู้ทรงคุณวุฒิ (แบบไม่เปิดชื่อผู้ประเมินและนักวิจัย) จำนวน 3 ท่าน จึงมีชัดเจนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย ทั้งนี้ หากงานวิจัยนี้มีข้อบกพร่อง ผิดพลาดประการใด ๆ ข้าพเจ้าในฐานะนักวิจัยขอน้อมรับนำกลับมาปรับปรุงในโอกาสต่อไป หากงานวิจัยนี้มีประโยชน์ขอยกประโยชน์ให้กับประชาชนในพื้นที่ศึกษา

บรรณานุกรม

Administrative Organization Act B.E. 2534.

Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560.

Legal Aid Center, Faculty of Law, Ubon Ratchathani University. (2022). Record of Dispute Resolution Activities at the Phang Khen Subdistrict Administrative Organization – Leadership Forum, March 4, 2022, at Aiyarinphiman Auditorium, Phang Khen Subdistrict Administrative Organization, Phang Khen Subdistrict, Na Tan District, Ubon Ratchathani Province. Ubon Ratchathani: Legal Aid

Center.

Palida Kannarit & Pavinee Praithong. (2011). Problems of criminal case mediation: A case study of Singburi Provincial Court. *Journal of Humanities and Social Sciences, Nakhon Sawan Rajabhat University, 8*(2), 118-130.

Prangrat Kaekpheng. (2023). *A model for community-based dispute mediation in Sam Ngam Subdistrict Municipality, Don Tum District, Nakhon Pathom Province [Unpublished Master's thesis] Thammasat University.*

Retnaningrum, D. H. (2018). Penal mediation from the perspective of criminal law (Study of the settlement of criminal cases by mediation). In *The 1st International Conference on Law, Governance and Social Justice*. Retrieved September 25, 2024, https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/abs/2018/15/shsconf_icolgas2018_08009.html

Somchai Srisombat. (2022). Obstacles to criminal case mediation in rural Thai communities. *Khon Kaen University Law Journal, 40*(2).

Somkiat Tangkitvanich, et al. (2011). *Legal Studies of the Criminal Justice System in Thailand: Full Research Report Submitted to the Thailand Research Fund (TRF).* Bangkok: Thailand Research Fund.

Srisran S., Polpanthin Y. (2017). The development of conflict reconciliation mediation Model by community. *Veridian E-Journal, Silpakorn University, 10*(1), 1959-1975.

Strategy and Planning Division, Monitoring and Evaluation Group, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Justice, 2565.

Surathin Chaithongkham. (2022). Mediating criminal disputes. *Interdisciplinary Sripatum Chonburi Journal, 7*(3), 14-25.

การพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ
Development of Law on Elderly Workers Protection to Reduce Inequality

*จันทราทิพย์ สุขุม**
Juntratip Sukhum
*กรรณภัทร ชิตวงศ์***
Kannaphat Chittawong

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาสภาพปัญหาข้อเท็จจริง และข้อกฎหมายไทยในการจ้างแรงงานสูงอายุ และ (2) ศึกษาและวิเคราะห์กฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศเพื่อหาแนวทางการพัฒนากฎหมายการจ้างแรงงานสูงอายุของไทยโดยใช้วิธีศึกษาจากเอกสาร จากการศึกษาปัญหาข้อเท็จจริง และข้อกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น เกาหลีใต้ สิงคโปร์ สหรัฐอเมริกา และไทย พบว่า สังคมสูงวัยของทุกประเทศต่างประสบปัญหาการเลือกปฏิบัติจากการหางานของผู้สูงวัยที่ยังต้องการทำงานเพื่อหารายได้ ส่วนกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายประเทศที่ศึกษาต่างกำหนดหลักการไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งอายุ และกำหนดช่วงเกษียณอายุที่แตกต่างกันไป รวมทั้งมีมาตรการส่งเสริมการจ้างงาน ส่วนกฎหมายไทยยังไม่สอดคล้องกับกฎหมายระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเป็นภาคี และยังแตกต่างจากกฎหมายของประเทศดังกล่าว แต่มีมาตรการและแนวทางการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุเหมือนกัน ดังนั้น แนวทาง

* *อาจารย์ประจำ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*
Lecturer, the Faculty of Law, Thaksin University
** *ผู้ช่วยศาสตราจารย์, อาจารย์ประจำ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*
Associate Professor, Lecturer, the Faculty of Law, Thaksin University
Received: *29 January 2025* ***Revised:*** *6 June 2025 Accepted: 10 June 2025*

พัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุของไทย จึงต้องปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายคุ้มครอง โดยการขยายอายุเกษียณ และกำหนดความหมาย “แรงงานสูงอายุ” ไว้เป็นการเฉพาะควบคู่กัน และรับรองหลักการไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งอายุให้ชัดเจน รวมทั้งมีมาตรการที่เป็นแนวทางให้นายจ้างปฏิบัติต่อแรงงานสูงอายุตามข้อจำกัดที่มีเพื่อรองรับโครงสร้างสังคมสูงวัย

คำสำคัญ: กฎหมาย, เหลื่อมล้ำ, แรงงานสูงอายุ

Abstract

This qualitative research aims: (1) To examine the factual conditions, issues, and Thai legal frameworks concerning the employment of elderly workers; and (2) to analyze international and foreign legal frameworks to propose recommendations for improving Thailand’s laws on elderly labor employment via documentary research. Upon examining the issues, factual circumstances, and legal frameworks of Japan, South Korea, Singapore, the United States, and Thailand, it was found that all aging societies face challenges of age discrimination in job opportunities for elderly individuals seeking to secure their livelihoods.

The international and foreign laws examined in this research emphasize the principle of non-discrimination on the basis of age, define varying mandatory retirement ages, and include measures to promote employment opportunities. However, Thailand’s legal framework does not fully align with its international commitments and differs from the laws of the studied countries. Nevertheless, Thailand does possess measures and approaches to promote elderly employment similar to those of other nations.

Therefore, to enhance legal protection of elderly workers in Thailand, it is essential to revise and amend existing laws by extending the retirement age and explicitly defining “elderly workers” concurrently. Furthermore, the principle of non-discrimination on the basis of age must be clearly established. Additional, practical measures should be implemented to guide employers in accommodating the specific capacities of elderly workers to support the structure of an aging society.

Keywords: law, inequality, elderly workers

บทนำ

การพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุเพื่อลดความเหลื่อมล้ำเป็นหัวข้อที่สำคัญเนื่องจากประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในหลายประเทศ ทำให้จำเป็นต้องมีมาตรการและกฎหมายที่เหมาะสมเพื่อปกป้องสิทธิและความเป็นอยู่ของแรงงานสูงอายุ

โครงสร้างประชากรไทยเปลี่ยนแปลงไป โดยในปี พ.ศ. 2564 ประเทศไทยจะมีสัดส่วนประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 20 และจะเพิ่มขึ้นในทุก ๆ ปี โดยคาดการณ์ว่าในปี พ.ศ. 2579 จะมีสัดส่วนผู้สูงอายุเกือบ 1 ใน 3 ของประเทศ (Current situation of aging society 2018, 2019 ; Current aging society and the economy in Thailand, 2021) เนื่องจากนโยบายคุมกำเนิดของประเทศไทยประสบความสำเร็จ ทำให้อัตราการเกิดลดลงเป็นอย่างมาก ประกอบกับคนไทยมีอายุยืนยาวขึ้นจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการแพทย์ และระบบสาธารณสุข

รายงานของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เมื่อปี พ.ศ. 2557 ระบุจำนวนและสัดส่วนของประชากรไทยที่อยู่ในวัยสูงอายุว่า ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา คือ ระหว่างปี พ.ศ. 2533 ถึงปี พ.ศ. 2553 พบว่าในปี พ.ศ. 2543 มีผู้สูงอายุทั้งสิ้นจำนวน 5,838,000 คน ในปีพ.ศ. 2553 เพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 8,011,000 คน (เพิ่มขึ้น 2,173,000 คน) และคาดว่าในช่วงปี พ.ศ. 2563 จะเพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 12,272,000 คน (เพิ่มขึ้น 4,261,000 คน หรือเพิ่มขึ้นจาก ปี พ.ศ. 2553 เกือบเท่าตัว) และในช่วงปี พ.ศ. 2573 จะเพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 17,744,000 คน (เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2563 ถึง 5,472,000 คน) หากเปรียบเทียบจำนวนผู้สูงอายุในปี พ.ศ. 2543 และจำนวนที่คาดไว้ในปี พ.ศ. 2573 พบว่าประชากรสูงอายุในประเทศไทยจะเพิ่มสูงขึ้นถึง 11,906,000 คน ภายในระยะเวลา 30 ปี

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมโดยสัดส่วนประชากรวัยทำงานลดลงจึงส่งผลกระทบต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานรุ่นใหม่ที่ไม่ทันกับความต้องการของผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการจึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานสูงอายุทั้งภาคการผลิตและภาคบริการ (Chula Chongstathitthaworn, 2017) และแนวโน้มจำนวนผู้สูงอายุที่เข้าสู่ระบบการทำงานจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเมื่อภาครัฐใช้มาตรการสนับสนุนและส่งเสริมให้ภาคเอกชนจ้างงานผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตาม มาตรการดังกล่าวยังคงเป็นเพียงมาตรการสนับสนุน และมาตรการส่งเสริมให้มีการจ้างงานเท่านั้น (Announcement of the Ministry of Labor on requesting cooperation to promote and support the elderly to have jobs on March 8, 2019) ดังนั้น แรงงานสูงอายุยังถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงานต่อไป นอกจากนี้ การเลิกจ้างแรงงานสูงอายุเมื่อตัวผู้สูงอายุเองยังคงมีความต้องการทำงานเพื่อสร้างรายได้เลี้ยงตนเองจึงตามมาด้วยภาระของกองทุนประกันสังคมในการจ่ายประโยชน์ทดแทนที่มากขึ้น (Manit Sarayuttikorn, 2008) ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการจ้างงานและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในวันข้างหน้าอย่างมาก การขยายโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุให้อยู่ในตลาดแรงงานได้ยาวนานขึ้น จะแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานของประเทศในอนาคต และช่วยยืดเวลาการอยู่ในตลาดแรงงานของผู้สูงอายุช่วยให้มีโอกาสเพิ่มช่วงเวลาการสะสมเงินออมไว้ใช้เมื่อเลิกทำงาน และลดภาระงบประมาณภาครัฐ (Nongnuch Sunthonchawakan, 2013, pp. 39-46)

แรงงานสูงอายุได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งออกมาใช้บังคับนานสองทศวรรษแล้ว แต่ยัง

ไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานสูงอายุไว้ แรงงานสูงอายุจึงยังมีสถานะเป็น “ลูกจ้าง” ตามมาตรา 5 ว่าหมายความถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานจึงอยู่ภายใต้ผู้สมัครงานที่อาจถูกนายจ้างปฏิเสธการจ้างงานจึงต้องเผชิญกับการถูกเลือกปฏิบัติที่มีสาเหตุจากอายุทั้งทางตรงหรือทางอ้อมตั้งแต่เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานเพราะสันนิษฐานว่าความสามารถในการทำงานถดถอย หรือกฎเกณฑ์ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานไม่เอื้อต่อการทำงานของแรงงานสูงอายุ ผู้สูงอายุจึงไม่ได้รับการคุ้มครองใด ๆ จากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และไม่ได้รับความเสมอภาคทางโอกาสในการทำงาน (Atthaphon Buapim, 2009)

ปัญหาการว่างงานของผู้สูงอายุในอัตราสูงเหมือนกันในหลายประเทศ เช่น ประเทศสิงคโปร์ หรือประเทศญี่ปุ่น การใช้มาตรการทางกฎหมายที่มีอยู่กับแรงงานที่เป็นวัยทำงาน เช่น เด็ก สตรี คงไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาวะของแรงงานสูงวัยในลักษณะที่เรียกว่า one size fits all จึงเป็นความท้าทายอีกประการหนึ่งที่สำคัญในการสร้างหลักประกันรายได้สำหรับผู้สูงวัยที่อยู่ในภาวะขาดผู้ดูแลต้องพึ่งพาตนเอง งานวิจัยฉบับนี้ จึงมุ่งศึกษาสภาพปัญหาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายไทยในการจ้างแรงงานสูงอายุ รวมถึงกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของประเทศเพื่อนำมาวิเคราะห์หาแนวทางการพัฒนากฎหมายเพื่อโอกาสการจ้างแรงงานสูงอายุ และลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจที่จะมีขึ้นต่อไป

▣ วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายไทยในการจ้างแรงงานสูงอายุ

2. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์กฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของต่างประเทศในการจ้างแรงงานสูงอายุเพื่อหาแนวทางการพัฒนากฎหมายการจ้างแรงงานสูงอายุของไทย

▣ วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมุ่งเน้นการศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เพียงพอต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมุ่งเน้นความหลากหลายของแหล่งข้อมูลและประเด็นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลที่นำมาใช้นั้นสะท้อนถึงสภาพปัญหา แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะที่ครบถ้วนและเชื่อถือได้ จากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ต่าง ๆ ดังนี้

1. เอกสารทางกฎหมายและนโยบายของประเทศไทย ได้แก่ พระราชบัญญัติ, กฎกระทรวง, ประกาศ, และแผนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุและสวัสดิการแรงงาน เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและข้อจำกัดของกฎหมายไทยที่มีผลบังคับใช้ในปัจจุบัน

2. กฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ ได้แก่ อนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศไทย

เป็นภาคี และกฎหมาย นโยบาย รวมถึงมาตรการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานสูงอายุของประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศสิงคโปร์ และสหรัฐอเมริกา โดยพิจารณาจากประเทศที่มีพัฒนาการด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุที่ก้าวหน้า เพื่อนำมาศึกษาเปรียบเทียบและหาแนวทางที่จะพัฒนากฎหมายของประเทศไทย

3. งานวิจัย บทความวิชาการ และรายงานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการจ้างงานผู้สูงอายุในสังคมสูงวัย และความเหลื่อมล้ำเพื่อทบทวนองค์ความรู้และกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นหลัก ซึ่งครอบคลุมขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์เนื้อหาของกฎหมายไทย โดยศึกษาและทำความเข้าใจบทบัญญัติของกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสูงอายุในประเทศไทยเพื่อระบุสิทธิหน้าที่ และมาตรการคุ้มครองที่มีอยู่ในปัจจุบัน วิเคราะห์ช่องว่าง ข้อจำกัด และปัญหาในทางปฏิบัติของกฎหมายไทยที่ส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ โดยศึกษาหลักการ และบทบัญญัติสำคัญของอนุสัญญา ข้อแนะ และกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศสิงคโปร์ และสหรัฐอเมริกาที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองและส่งเสริมการจ้างงานแรงงานสูงอายุ และทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบ (Comparative Analysis) ระหว่างกฎหมายไทยกับกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ เพื่อค้นหาความเหมือน ความต่าง ข้อดี ข้อด้อย และจุดแข็งของแต่ละประเทศที่ประสบความสำเร็จในการลดความเหลื่อมล้ำและส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ รวมกับองค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยและบทความวิชาการที่เกี่ยวข้องที่สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนากฎหมายไทยได้

3. ระบุประเด็นสำคัญที่ต้องการการพัฒนากฎหมายไทย และเสนอแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย เพื่อคุ้มครองแรงงานสูงอายุ ลดความเหลื่อมล้ำ และส่งเสริมการมีงานทำอย่างยั่งยืนโดยพิจารณาถึงความเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย

ผลการวิจัย

1. ปัญหาการจ้างแรงงานสูงอายุ

เมื่อโครงสร้างประชากรของไทยเปลี่ยนเป็นสังคมสูงวัยจึงส่งผลกระทบสำคัญด้านเศรษฐกิจ เมื่อแรงงานสูงวัยยังต้องทำงานทดแทนวัยแรงงาน และผลกระทบด้านสังคมเมื่อผู้สูงอายุยังต้องอาศัยรายได้และยังมีความสามารถในการทำงาน แต่รัฐมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณการให้ช่วยเหลือผู้สูงอายุ รวมถึงการจ้างงานแรงงานสูงวัยทำงานเป็นการเพิ่มภาระให้แก่นายจ้าง

เมื่อสำรวจผู้ประกอบการภาคเอกชน สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังคงไม่ได้มีการจัดการสภาพการทำงานให้กับผู้สูงอายุแตกต่างจากแรงงานในวัยหนุ่มสาว ในด้านหนึ่งอาจเป็นข้อดีที่ไม่แสดงให้เห็นถึงการเลือกปฏิบัติที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม ในมุมมองด้านการเตรียมความพร้อมของสถานประกอบการในอนาคตที่จะ

มีการขยายอายุการทำงานนั้น สถานประกอบการอาจยังดำเนินการในส่วนนี้น้อยเกินไป และในขณะเดียวกันการขาดแคลนแรงงานแม้ว่าเป็นช่องทางที่ดีในการสนับสนุนประเด็นของการจ้างแรงงานสูงอายุต่อ แต่ในทางปฏิบัติสถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่ได้ใช้แรงงานสูงอายุเพื่อแก้ปัญหานี้ เนื่องจากมีสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสมกัน สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีความสามารถเฉพาะตามลักษณะธุรกิจและไม่นิยมปรับลดตำแหน่งงานกับแรงงานสูงอายุ เว้นแต่พนักงานในระดับบริหาร หรือระดับปฏิบัติการซึ่งอาจจะมีการต่ออายุการทำงานเป็นรายบุคคลขึ้นอยู่กับความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของคน ๆ นั้น

แนวคิดของการทดแทนแรงงานด้วยแรงงานสูงอายุจะทำได้ยากมากขึ้นในกลุ่มงานอุตสาหกรรม จากปัญหาด้านสุขภาพเนื่องจากสุขภาพของแรงงานสูงอายุเป็นผลสะสมมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานในอดีต ดังนั้นหากแรงงานสูงอายุมีการใช้กำลังกายที่มากมีสุขภาวะที่ไม่เหมาะสมในการทำงานเป็นเวลานาน แรงงานกลุ่มนี้เมื่อมีอายุที่สูงขึ้นย่อมมีปัญหาในด้านสุขภาพตามมา ส่งผลให้ไม่สามารถดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานในลักษณะเดิม (Kaewkwan Tangtiphongkun & Supachai Srisuchat, 2016)

กรอบแนวคิดการจ้างงานผู้สูงอายุ พบว่าปัจจัยร่วมที่ทำให้การจ้างงานแรงงานสูงวัยเกิดขึ้นได้ในสถานประกอบการ ประกอบด้วยปัจจัยหลายปัจจัย ได้แก่

1. การให้ความสำคัญของสถานประกอบการโดยอาจเป็นธรรมเนียมของสถานประกอบการหรือหลักการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการที่ส่งต่อรุ่นต่อรุ่น

2. ความต้องการแรงงานในบางสาขาบางอาชีพ เพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่น สามารถรักษาความสามารถในการผลิตของสถานประกอบการได้อย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ หากความจำเป็นนี้มีมากย่อมทำให้สถานประกอบการเลือกที่จะเก็บรักษาแรงงานในงานเหล่านี้ไว้ หรือมีการจัดระบบตัวตายตัวแทนในการเรียนรู้งานซึ่งต้องมีการอาศัยช่วงเวลาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้

3. ประเภทและความยืดหยุ่น และความสามารถทดแทนแรงงานระหว่างแรงงานสูงวัยทั้งในด้านประเภทของงาน รูปแบบของการจ้างงาน

4. การกำหนดกรอบกติกาที่เป็นที่ยอมรับที่ชัดเจนในการขยายอายุการทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งอาจเป็นนโยบายที่มีการประกาศและเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน หรือไม่ได้กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร แต่เป็นธรรมเนียมปฏิบัติที่พนักงานที่เข้ามาใหม่ทราบถึงกฎและกติกานี้

5. ระบบแรงงานสัมพันธ์และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ประกอบการและแรงงาน สหภาพกลุ่มของแรงงาน เป็นระบบที่ช่วยให้เกิดการกระจายและเป็นส่วนเสริมให้ระบบการบริหารจัดการและการเผยแพร่ข้อมูลระหว่างผู้ประกอบการและลูกจ้างสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบและช่วยให้การตัดสินใจหรือการดำเนินการเรื่องในเชิงนโยบายสามารถเกิดขึ้นได้อย่างเร็ว และได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายจากผลการศึกษาโครงการวิจัยของศุภชัย ศรีสุชาติ (2559) (Supachai Srisuchat, 2016)

2. ปัญหาข้อกฎหมายการจ้างแรงงานสูงอายุของไทย

ประเทศไทยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานหลายฉบับ คือ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติจัดตั้งและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงแรงงานฉบับลงวันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2547 เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคุ้มครองการส่งเสริมและการสนับสนุนผู้สูงอายุในการประกอบอาชีพหรืออาชีพที่เหมาะสม แต่กฎหมายดังกล่าวยังไม่เพียงพอสำหรับการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ เพราะกฎหมายดังกล่าวยังขาดมาตรการในการคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงแรงงานฯ มุ่งคุ้มครองแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป

ปัญหาข้อกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ ประกอบด้วยปัญหาที่สำคัญ คือ (1) กฎหมายแรงงานไทยไม่มีบัญญัตินิยามคำว่า “แรงงานสูงอายุ” ทำให้ไม่อาจทราบได้ว่าแรงงานสูงอายุหมายความว่าอย่างไร (2) ไม่มีกฎหมายคุ้มครองการกำหนดลักษณะงานหรือวันทำงานทำให้เกิดปัญหาการใช้แรงงานสูงอายุในแต่ละช่วงอายุ หรือสภาพทางกายภาพหรือจิตใจหรือเพศของแรงงานสูงอายุ (3) การจัดสวัสดิภาพและสวัสดิการที่เหมาะสมกับวัยของแรงงานสูงอายุ เช่น สถานที่ทำงาน เป็นต้น ไม่มีกฎหมายกำหนดสวัสดิการของแรงงานสูงอายุตามช่วงอายุ รวมถึงการฝึกอบรมแรงงานสูงอายุเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานหรือการเรียนรู้งานใหม่ (4) การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานเมื่อไม่มีมาตรการคุ้มครองเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในการประกาศโฆษณาการจ้างงาน การทำสัญญาจ้าง การย้ายงาน และการเลิกจ้าง (5) การให้สิทธิแก่ลูกจ้างแสดงความต้องการทำงานเมื่อครบอายุการทำงานหรืออายุการเกษียณหรือไม่ และควรกำหนดอายุสูงสุดไว้เท่าใด (6) ผลกระทบต่อนายจ้าง เช่น การเพิ่มต้นทุนแรงงาน (7) ผลกระทบต่อลูกจ้างจากทัศนคติทางลบของแรงงานอายุน้อยที่มีต่อแรงงานสูงอายุ และ (8) การจัดตั้งสหภาพแรงงานของแรงงานสูงอายุ เป็นต้น (Atthaphon Buapim, 2009) ดังนั้น เมื่อบทบัญญัติกฎหมายของไทยไม่คุ้มครองแรงงานสูงวัย หากแรงงานสูงวัยกลับเข้าสู่วงจรการทำงานจะได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับแรงงานวัยทำงานโดยไม่อาจหลีกหนีสภาพร่างกายที่แตกต่างไปได้

3. กฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายไทย

ประเทศต่าง ๆ ได้ปรับปรุงกฎหมายพร้อมทั้งนำมาตรการส่งเสริมการจ้างงานสูงอายุมาใช้จากโครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยกำหนดเป็นโครงการต่าง ๆ ไว้หลากหลายเพื่อสิทธิประโยชน์ และสร้างความเป็นธรรมทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง กฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุของแต่ละประเทศมีความแตกต่างกันไปตามบริบทและสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา 3 ประเด็น คือ (1) หลักเกณฑ์ห้ามเลือกปฏิบัติต่อแรงงานสูงอายุ (2) หลักเกณฑ์ส่งเสริมสวัสดิภาพและสวัสดิการของแรงงานสูงอายุ และ (3) หลักเกณฑ์ส่งเสริมการจ้างแรงงานสูงอายุ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนากฎหมายการจ้างแรงงานสูงอายุของไทย พบว่า

1. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้มีการจัดทำอนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. 1951 และอนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 อนุสัญญา ทั้งสองฉบับนี้เป็นอนุสัญญาที่เป็นมาตรฐานแรงงานหลักด้านการขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ (elimination of discrimination in respect of employment and occupation) และข้อแนะฉบับที่ 162 ว่าด้วยคนงานสูงอายุ พ.ศ. 2523 (Older Workers Recommendation, 1980 (No.162)) ที่ระบุถึงมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดปัญหาจากสมรรถนะการทำงานของคนงานสูงอายุที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งแนะนำให้รัฐสมาชิกมีการดำเนินการ เพื่อสร้างความยุติธรรมต่อคนงานการไม่เลือกปฏิบัติ และการวางแผนการเกษียณอายุ

1.1 อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. 1951 อนุสัญญาฉบับนี้เป็น 1 ใน 8 อนุสัญญาหลักของ ILO ภายใต้หมวดการขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและประกอบอาชีพ (elimination of discrimination in respect of employment and occupation) เป็นอนุสัญญาที่ส่งเสริมให้มีกลไก และมาตรการสำหรับการกำหนดค่าจ้างเพื่อเป็นหลักประกันแก่การบังคับใช้หลักการค่าตอบแทนเท่ากันสำหรับคนงานชายและหญิงที่ทำงานมีค่าเท่ากัน โดยอนุสัญญาฯ ให้ความหมายคำว่า “ค่าตอบแทนเท่ากันสำหรับคนงานชายและหญิงซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากัน” ว่าหมายรวมถึง อัตราค่าตอบแทนที่กำหนดขึ้นโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติอันเนื่องจากความแตกต่างทางเพศ[1] อนุสัญญาฉบับมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม ค.ศ. 1953 และประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 1999 และมีผลใช้บังคับกับประเทศไทยในฐานะรัฐภาคีเมื่อพ้นสิบสองเดือนนับแต่วันที่การให้สัตยาบันของประเทศไทยได้รับการจดทะเบียนแล้ว[2]

1.2 อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 อนุสัญญาฉบับนี้เป็น 1 ใน 8 อนุสัญญาหลักของ ILO ภายใต้หมวดการขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและประกอบอาชีพ โดยเป็นอนุสัญญาเพื่อส่งเสริมให้มีนโยบายและมาตรการระดับชาติเพื่อป้องกันและขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ และมุ่งส่งเสริมโอกาสและการปฏิบัติที่ทัดเทียมในการจ้างงานและการประกอบอาชีพเพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติและส่งเสริมโอกาสความเสมอภาคการปฏิบัติที่ทัดเทียมในการจ้างงานและการประกอบอาชีพที่ครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การเข้าถึงบริการแนะแนวอาชีพและจัดหางาน การเข้าถึงการฝึกอบรมและการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ สภาพการจ้างและสวัสดิการจากการทำงาน โดยพิจารณาการเลือกปฏิบัติ ที่หมายความถึงการแบ่งแยก

---

[1] *Article 1 of the Convention*

[2] *Article 6 of the Convention; ILO, Ratifications of C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_ INSTRUMENT_ID:312245*

การกีดกันหรือการลำเอียงใด ๆ บนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติ หรือสถานภาพทางสังคม และฐานอื่น ๆ ที่รัฐที่ให้สัตยาบันจะกำหนดเพิ่มเติมโดยการปรึกษาหารือกับองค์การนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเท่าเทียมในโอกาสได้รับการปฏิบัติในการจ้างงานหรืออาชีพนั้น[3] อนุสัญญาฉบับมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 15 มิถุนายน ค.ศ. 1960 และประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน ค.ศ. 2017 และมีผลใช้บังคับกับประเทศไทยในฐานะรัฐภาคีเมื่อพ้นสิบสองเดือนนับแต่วันที่การให้สัตยาบันของประเทศไทยได้รับการจดทะเบียนแล้ว[4]

1.3 ข้อแนะที่ 162 ว่าด้วยการทำงานของผู้สูงอายุ ค.ศ. 1980 ข้อแนะฉบับนี้เน้นเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้สูงอายุไม่ว่าจะเป็นเรื่องการจ้างงานหรือการประกอบอาชีพ โดยข้อแนะนี้ให้รัฐสมาชิกควรมีนโยบายส่งเสริมความเสมอภาคและทุกคนควรมีโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการทำงานไม่ว่าผู้นั้นจะมีอายุเท่าไร และได้ระบุถึงมาตรการต่าง ๆ ในการลดปัญหาจากการทำงานซึ่งเกี่ยวข้องกับสมรรถนะของคนงานสูงอายุ

ข้อแนะฉบับนี้กล่าวถึงประเด็นปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในมุมมองที่รอบด้าน ซึ่งประกอบด้วย (1) ความยุติธรรมในการปฏิบัติต่อคนงานตามบทบัญญัติทั่วไปของข้อแนะที่ให้รัฐสมาชิกกำหนดคำจำกัดความที่แน่นอนของคนงานสูงอายุที่สอดคล้องกันทั้งกฎหมายระเบียบและการปฏิบัติที่เหมาะสมภายใต้เงื่อนไขของรัฐนั้น ๆ และการจัดการปัญหาการจ้างงานแรงงานสูงอายุควรจัดการด้วยกลยุทธ์และนโยบายทางสังคมที่ครอบคลุมและสมดุลซึ่งรับรองได้ว่าปัญหานี้จะไม่ไปเป็นปัญหาของคนกลุ่มอื่นด้วย[5] (2) การไม่เลือกปฏิบัติ[6] ว่ารัฐสมาชิกควรมีกรอบนโยบาย กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและการปฏิบัติของตนที่ส่งเสริมให้แรงงานสูงอายุมีความเท่าเทียมกันในโอกาสและการได้รับการปฏิบัติเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพโดยรัฐสมาชิกควรจัดให้มีการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างนายจ้างและองค์กรแรงงานในการกำหนดนโยบายที่คำนึงถึงการไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงานสูงอายุ ตรากฎหมายและ/หรือส่งเสริมระเบียบตามที่พิจารณาแล้วว่าจะเป็นหลักประกันในการยอมรับและปฏิบัติตามนโยบาย และแรงงานสูงอายุไม่ควรถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุของอายุควรจะได้ใช้สิทธิในความเท่าเทียมในโอกาสและการปฏิบัติเช่นเดียวกับคนงานอื่นในการเข้าถึงบริการแนะแนวอาชีพและบริการจัดหางานและการเข้าถึงที่คำนึงถึงทักษะส่วนบุคคล ประสบการณ์ และคุณสมบัติของพวกเขาในการจ้างงานทั้งในภาครัฐและเอกชน เว้นแต่ในการจ้างงานบางประเภทที่มีข้อจำกัด เงื่อนไขหรือกฎเกณฑ์เป็นพิเศษที่จะต้องคำนึงถึงอายุของแรงงาน การใช้สิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมในสายอาชีพโดยเฉพาะอย่างยิ่ง

---

[3] *Articles 1 to 5 of the Convention*

[4] *Articles 8 of the Convention; Ratifications of C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11300:0::NO:11300: P11300_INSTRUMENT_ID:312256*

[5] *I. General Provisions*

[6] *II. Equality of Opportunity and Treatment (3), (4) and (5)*

การฝึกอบรมและฝึกอบรมเพิ่มเติม การใช้สิทธิลาเพื่อการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อการฝึกอบรมและการศึกษาของสหภาพแรงงาน และการส่งเสริมและการแจกจ่ายงานที่เหมาะสมกับคุณสมบัติ และ (3) การวางแผนการเกษียณอายุ[7] บทบัญญัติทางกฎหมายและข้อกำหนดอื่น ๆ เกี่ยวกับการเกษียณอายุของแรงงานของรัฐสมาชิกมีขึ้นเมื่อคำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจและสังคมเพื่อให้เกิดการเตรียมการและการเข้าถึงการเกษียณอายุโดยไม่เลือกปฏิบัติและมีการมอบ “ผลประโยชน์ชราภาพ” หรือ “ผลประโยชน์ยามเกษียณอายุ” หรือ “ผลประโยชน์ระยะยาว” ทั้งนี้ รัฐสมาชิกควรให้การคุ้มครองการได้รับผลประโยชน์แก่แรงงานสูงอายุที่ว่างงานในช่วงเวลาที่ยังไม่เข้าเกณฑ์อายุตามคุณสมบัติที่ควรจะได้รับผลประโยชน์ชราภาพ หรือโครงการผลประโยชน์สำหรับการว่างงาน ยังไม่เกิดขึ้น ยังคงได้รับผลประโยชน์จากการว่างงานอยู่ต่อไป หรือรักษาไว้ซึ่งรายได้ที่เพียงพอ หรือผู้สูงอายุที่ตกงานเป็นเวลาอย่างน้อยหนึ่งปีควรมีสิทธิได้รับผลประโยชน์การเกษียณอายุในช่วงระยะเวลาที่การกำหนดคุณสมบัติของอายุโดยทั่วไปของการเป็นแรงงานสูงอายุเพื่อรับผลประโยชน์ชราภาพ ผลประโยชน์จากการเกษียณอายุก่อนกำหนด

2. กฎหมายต่างประเทศ

2.1 ประเทศญี่ปุ่น

มาตรการหลักของญี่ปุ่นเกี่ยวกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ได้แก่

1) การขยายอายุเกษียณในระบบประกันสังคม

พลเมืองญี่ปุ่นที่อยู่ในวัยทำงานทุกคนต้องอยู่ภายใต้ระบบบำนาญแห่งชาติ (National Pension System) มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2485 และระบบประกันสังคมของญี่ปุ่นแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ (1) บำนาญพื้นฐาน (basic pension) ซึ่งประชาชนทุกคนที่มีอายุ 20 ปี ขึ้นไปถึง 59 ปี ต้องประกันตนและรับบำเหน็จเมื่อมีอายุ 60 ปี ต่อมาได้ปรับไปเป็นอายุ 65 ปี สำหรับผู้ชายใช้บังคับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 และสำหรับผู้หญิงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 และ (2) บำนาญสำหรับลูกจ้างหรือผู้ที่ทำงานโดยได้ค่าจ้างจะต้องสมัครเข้าระบบบำนาญสำหรับลูกจ้าง (Employee Pension System) ซึ่งจะได้รับเงินบำนาญเพิ่มเติมจากเงินบำนาญพื้นฐาน ประกอบด้วยบำนาญสวัสดิการ (Welfare pension) และบำนาญสำรองเลี้ยงชีพ (Mutual aid pension) ส่วนบำนาญสำหรับลูกจ้าง มีการแก้ไขปรับปรุงทุก 3 ปี โดยมีอายุเกษียณ 61 ปี ในปี พ.ศ. 2556 และจะเพิ่มขึ้น 1 ปี ทุก ๆ 3 ปี เป็นอายุ 62 ปีในปัจจุบัน และจะเพิ่มเป็นอายุ 65 ปี ในปี พ.ศ. 2568 สำหรับผู้ชาย ขณะที่ของผู้หญิงจะปรับทุก ๆ 4 ปี จนเป็นอายุ 65 ปีในปี พ.ศ. 2573 ทั้งนี้ในที่สุดแล้วญี่ปุ่นคงต้องขยายอายุเกษียณไปถึงอายุ 70 ปี

2) กฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุของญี่ปุ่นที่สำคัญมี 2 ฉบับ ได้แก่

(1) The Act on Stabilization of Employment of Older Persons, 1971 และฉบับแก้ไข การออกกฎหมายฉบับนี้เพื่อเป็นมาตรการสำคัญในการกระตุ้นการทำงานของผู้สูงอายุและดำเนินมาอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับประเด็นปัญหาอายุเกษียณที่ปรับเปลี่ยนเพิ่มขึ้นตาม

[7] *IV. Preparation for and Access to Retirement (20) and (24)*

กฎหมายประกันสังคม เริ่มต้นในปี พ.ศ. 2514 โดยกำหนดนิยามผู้สูงอายุ คือ ผู้ที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป แก้ไขรวมทั้งหมด 8 ครั้ง จนกระทั่งสุดท้ายปี พ.ศ. 2559 นอกจากนี้ ยังมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างมาตรการโดยรวมในอันที่จะรักษาการจ้างงานผู้สูงอายุ และสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้กับผู้สูงอายุ โดยการขยายเวลาเกษียณอายุและการใช้ระบบการจ้างงานต่อเนื่อง

(2) The Employment Measures laws, 1966 ในมาตรา 10 ว่าด้วยการห้ามเลือกปฏิบัติด้านอายุ

3) มีการจัดตั้งองค์กรความช่วยเหลืออย่างเป็นระบบ คือ ศูนย์ Silver Human Resources Center (SHRC) ในทุกจังหวัด เพื่อสร้างโอกาสการมีงานทำของผู้สูงอายุระยะสั้น ๆ หรืองานที่มีลักษณะเบาและง่าย และมีการจัดอบรมให้ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน

4) รัฐบาลญี่ปุ่นใช้มาตรการเสริมหลายรูปแบบ ในปีพ.ศ. 2559 มีการเพิ่มจำนวนสถานที่ที่ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้โดยไม่มีเงื่อนไขเรื่องอายุ เพิ่มจำนวนสถานที่ที่ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้ในท้องถิ่นหรือสามารถทำกิจกรรมทางสังคมได้ ให้ความช่วยเหลือในการหางานใหม่ของผู้สูงอายุ ตลอดจนให้คำปรึกษาแก่ผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ

นอกจากนี้ ยังมีระบบเงินอุดหนุนต่าง ๆ สำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ มีการจัดทำโครงการ Self-Career Dock ที่สร้างโอกาสในการเข้ารับคำปรึกษาแนะนำด้านอาชีพเป็นระยะ ๆ ตามโอกาส และมีสำนักงานเพื่อความมั่นคงทางอาชีพที่เรียกว่า Hello Work ซึ่งมีหน้าที่ดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายความมั่นคงด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ (Sarawut Paitoonthap, 2017)

2.2 ประเทศเกาหลีใต้

1) การขยายอายุเกษียณ

ภาคเอกชนของประเทศเกาหลีส่วนใหญ่จะกำหนดอายุเกษียณไว้ที่อายุ 55-57 ปี ซึ่งสอดคล้องกับการกำหนดในระบบบำนาญแห่งชาติ เมื่อโครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลง รัฐบาลได้ตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ปัญหา คณะกรรมการสามฝ่าย ประกอบด้วยผู้แทนภาครัฐ ผู้แทนสหภาพแรงงาน และผู้แทนภาคประชาสังคมได้ข้อสรุปว่า จำเป็นต้องมีการขยายการเกษียณอายุ หลังจากนั้น รัฐสภาเกาหลีใต้ได้ผ่านกฎหมายกำหนดอายุเกษียณที่อายุ 60 ปี สำหรับผู้ที่ทำงานในระบบราชการ และสำหรับภาคเอกชนนั้น สถานประกอบการที่มีขนาดตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป จะมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2559 เป็นต้นไป ส่วนหน่วยงานอื่นที่เหลือจะต้องดำเนินการให้ครบในปีถัดไป

2) มาตรการทางกฎหมาย

ประเทศเกาหลีใต้มีกฎหมายที่ให้สิทธิและคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกระบบอยู่ 2 ฉบับ ได้แก่

(1) Trade Union and Labour Relations Adjustment Act, 1997 (Law No. 5310)) ให้สิทธิคนงานในการจัดตั้งสหภาพแรงงานและเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้ (Freedom of association, collective bargaining) โดยสมาชิกสหภาพแรงงานจะต้องไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเพศ ศาสนา การเมือง หรือสถานะทางสังคม เพื่อจุดประสงค์ในการรักษาและยกระดับเงื่อนไขการทำงาน หรือยกระดับ

สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม โดยมีส่วนร่วมในการเจรจา ต่อรอง กับนายจ้างหรือองค์กรนายจ้าง

(2) National Health Insurance Act (No. 5854 of 1999), as amended.) โดยการประกันสุขภาพแห่งชาติได้ครอบคลุมไปยังผู้ประกอบอาชีพอิสระทั่วประเทศทั้งหมด

ส่วนกฎหมายแรงงานหลักของประเทศเกาหลีใต้บังคับใช้เฉพาะแรงงานในระบบเท่านั้น

3) มาตรการเสริม

ประเทศเกาหลีใต้ได้กำหนดมาตรการไว้รองรับการทำงานของผู้สูงอายุ อาทิ

(1) ระบบ National Pension Service (NPS) ที่มีเสถียรภาพและความมั่นคงในระยะยาว โดยขยายฐานให้ครอบคลุมแรงงานทุกกลุ่มอย่างทั่วถึง มีการนำมาตรการลดหย่อนภาษีมาใช้จูงใจให้คนทำงานต่อเนื่อง ระบบ Earned Income Tax Credit (EITC) และกำหนดกฎระเบียบและดำเนินมาตรการเพื่อขจัดปัญหาการเลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะต่อแรงงานสูงอายุ โดยตรากฎหมาย Act on Prohibition of Age Discrimination in Employment and Aged Employment Promotion ค.ศ. 2013 (Puchong Senanuch & Tanachai Suntonanantachai, 2017) และกำหนดอายุเกษียณขั้นต่ำไว้ที่ 60 ปี ตาม Act on Prohibition of Age Discrimination in Employment and Elderly Employment Promotion ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมทั้งหมดโดย Presidential Decree No. 21230 เมื่อวันที่ 31 ธันวาคม ค.ศ. 2008 โดยมีบทบัญญัติตามข้อ 19 ซึ่งได้แก้ไขโดย Act No. 11791 เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม ค.ศ. 2013 และมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2017 กำหนดให้นายจ้างจะต้องกำหนดอายุเกษียณของลูกจ้างไว้ที่ 60 ปี หรือสูงกว่า ในกรณีที่นายจ้างกำหนดอายุเกษียณของลูกจ้างไว้ต่ำกว่า 60 ปี อายุเกษียณให้ถือว่ากำหนดไว้ที่ 60 ปี[8]

2.3 ประเทศสิงคโปร์

1) มาตรการทางกฎหมายการขยายอายุเกษียณ

ในอดีตรัฐบาลสิงคโปร์ไม่มีนโนบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำในการเกษียณอายุจากการทำงาน เนื่องจากในช่วงวัยหนุ่มสาวชาวสิงคโปร์ส่วนใหญ่ทำงานหนัก ดังนั้น จึงนิยมเกษียณเมื่ออายุครบ 55 ปี แต่เมื่อสถานการณ์ได้เข้าสู่สังคมผู้อายุ รัฐบาลได้ตรากฎหมายมาบังคับใช้เพื่อรองรับการขยายเกษียณอายุการทำงาน 2 ฉบับ คือ

(1) The Retirement Age Act (RAA) เพื่อกำหนดอายุขั้นต่ำในการเกษียณเป็น 60 ปี ซึ่งต่อมารัฐบาลได้ขยายอายุเกษียณออกไปเป็น 62 ปี

(2) The Retirement and Re-employment ACT (RRA) บังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2555 เพื่อทดแทนกฎหมายฉบับแรก โดยมีผลครอบคลุมทั้งพลเมืองสิงคโปร์และผู้พำนักในประเทศอย่างถาวร ทั้งผู้ที่ทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานในภาครัฐหรือภาคเอกชน โดยกฎหมายฉบับนี้มีสาระสำคัญ คือ การคงอายุขั้นต่ำในการเกษียณ 62 ปีเท่าเดิม แต่นายจ้างต้องเสนอว่าจะรับลูกจ้างที่มีอายุ 62 ปี กลับเข้ามา

[8] *Article 19 (Retirement Age)*

ทำงานอีกครั้ง (Re-employment) จนกระทั่งอายุ 65 ปี ซึ่งจะขยายอายุเป็น 67 ปีต่อไปในอนาคต โดยมีเงื่อนไขว่า ลูกจ้างที่จะมีสิทธิได้รับการว่าจ้างเพื่อกลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่งต้องเป็นผู้ที่นายจ้างประเมินว่ามีผลการทำงานในระดับที่น่าพอใจ และมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งสัญญาว่าจ้างใหม่นี้ ต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 1 ปี และต่ออายุไปอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งลูกจ้างมีอายุ 65 ปี

อายุเกษียณอย่างเป็นทางการในสิงคโปร์ได้รับการปรับเพิ่มขึ้นทีละน้อยเพื่อช่วยให้คนงานที่มีอายุมากกว่าสามารถทำงานได้นานขึ้น และตามกฎหมายตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม ค.ศ. 2022 อายุเกษียณขั้นต่ำ คือ 63 ปี โดยนายจ้างไม่มีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างโดยพิจารณาจากอายุ และนายจ้างต้องเสนอการจ้างงานใหม่ให้กับลูกจ้างที่มีสิทธิซึ่งมีอายุครบ 63 ปี จนถึงอายุ 68 ปี เพื่อทำงานต่อในองค์กร อายุการจ้างงานใหม่ได้รับการปรับขึ้นจาก 67 ปีเป็น 68 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม ค.ศ. 2022 เพื่อช่วยเหลือพนักงานสูงอายุที่ต้องการทำงานต่อไปตราบเท่าที่พวกเขาเต็มใจและสามารถทำได้ การเปลี่ยนแปลงนี้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการแบบแบ่งระยะตามวันที่เกิดของลูกจ้าง คือ (1) เกิดก่อนหรือในวันที่ 1 มิถุนายน ค.ศ. 1955 จะเกษียณอายุเมื่ออายุ 62 ปีหรือทำงานต่อจนถึงอายุ 67 ปี และ (2) เกิดตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม ค.ศ. 1955 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน ค.ศ. 1960 อายุเกษียณ คือ 62 ปีโดยสามารถจ้างงานใหม่ได้จนถึงอายุ 68 ปี 3) เกิดตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม ค.ศ. 1960 เป็นต้นไป อายุเกษียณ คือ 63 ปี โดยสามารถจ้างงานใหม่ได้จนถึงอายุ 68 ปี (Ministry of Manpower, 2025)

2) มาตรการเสริม

รัฐบาลสิงคโปร์ทำงานอย่างหนักเพื่อรักษาแรงงานสูงอายุในระบบเศรษฐกิจ มีความพยายามในการปรับปรุงโอกาสการจ้างงานใหม่สำหรับแรงงานสูงอายุ สนับสนุนนายจ้างเพื่อเพิ่มความสามารถในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ รัฐบาลสิงคโปร์ได้จัดสรรงบประมาณจัดตั้งวงเงินที่เรียกว่า The Special Employment Credit (SEC) (Providing employers with continued support to hire older Singaporean workers, 2020) ให้กับนายจ้างเพื่อชดเชยค่าจ้าง (wage-offset) ที่มีการจ้างงานชาวสิงคโปร์ที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้น และได้รับค่าจ้างสูงถึง 4,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ โดยโครงการนี้ยังเพิ่มความสามารถนายจ้างในการจ้างงานคนพิการ (Person With Disabilities: PWDs) อีกด้วย

ประเทศสิงคโปร์ใช้ระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลางที่เรียกว่า Singapore's Central Provident Fund (CPF) แทนระบบบำนาญสำหรับผู้ที่เกษียณอายุจากงานเหมือนในหลาย ๆ ประเทศ โดยระบบนี้เป็นระบบประกันสังคมที่ช่วยให้ประชาชนชาวสิงคโปร์และผู้ที่มีสถานะเป็นผู้พำนักถาวรในสิงคโปร์สามารถทำงานเพื่อตั้งกองทุนเพื่อการเกษียณอายุได้โดยผ่านกองทุน CPF ดังกล่าวโดยชาวสิงคโปร์จะต้องออมเงินเพื่อดูแลความต้องการเกษียณอายุของตนเอง และในปีที่ผ่านมารัฐบาลสิงคโปร์ได้เปิดตัวโครงการดูแลสุขภาพแบบครบวงจรหลายประการเพื่อปรับปรุงสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ เช่น ในปี พ.ศ. 2558 รัฐบาลสิงคโปร์มีโครงการ The Pioneer Generation Package ซึ่งเป็นโครงการที่ริเริ่มด้านการดูแลผู้สูงอายุที่ดีที่สุดของรัฐบาลสิงคโปร์ โครงการนี้ให้การช่วยเหลือประชาชน

สิงคโปร์ที่เกิดก่อนปี พ.ศ. 2493 โดยครอบคลุมการดูแลสุขภาพ และค่าใช้จ่าย มีการเปิดโครงการ The Merdeka Generation Package ดูแลผู้สูงอายุที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2439 เช่นกัน ทั้ง 2 โครงการคาดการณ์กันว่าจะมีผู้สูงอายุที่ได้รับประโยชน์เป็นจำนวนถึง 950,000 คน นับเป็นการเปลี่ยนแปลงนโยบายทางสังคมเพื่อเผชิญและตอบรับกับสังคมสูงอายุ (Liew M, 2019) pore, 2020, April 15)

2.4 สหรัฐอเมริกา

1) การขยายอายุเกษียณ

สหรัฐอเมริกามีระบบการออมเพื่อเกษียณอายุและระบบประกันสังคมของผู้สูงอายุ (The Federal Old-Age, Survivors, and Disability Insurance (OASDI) Programe) กำหนดให้ผู้เกิดก่อน ค.ศ. 1937 ยังคงเกษียณอายุ 65 ปี แต่บุคคลที่เกิดหลังจาก ค.ศ. 1937 ขยายอายุเกษียณออกไปเป็น 67 ปี (Social security and retirement, Online, 2011)

นอกจากนี้ ในระบบสวัสดิการผู้สูงอายุ (The original 1935 statute) มีการขยายอายุการจ้างงาน ลูกจ้างหรือผู้ประกอบอาชีพอิสระเพื่อขอรับบำนาญ เดิมต้องมีอายุ 65 ปีและเกษียณจากงาน (ใน พ.ศ. 2548) แต่ในปัจจุบันผู้ขอรับบำนาญต้องมีอายุ 65 ปี 6 เดือน จึงจะสามารถได้รับเงินบำนาญเต็มจำนวน และในปี พ.ศ. 2570 จะขยายอายุการรับเงินบำนาญออกไปเป็นอายุ 67 ปี (Worapot Charoensri, 2002)

2) มาตรการทางกฎหมาย

รัฐได้ตรากฎหมายเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติด้านอายุและคุ้มครองแรงงานสูงมาบังคับใช้ดังนี้

(1) The Age Discrimination Employment Act of 1967 มีสาระสำคัญ คือ ห้ามไม่ให้นายจ้างทำการเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุอายุ ถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย เว้นแต่จะเป็นการเลิกจ้างด้วยเหตุอันสมควร เปลี่ยนระบบสวัสดิการแบบ Welfare เป็น Workfare กล่าวคือ มีการปรับเปลี่ยนความช่วยแบบสังคมยากจนหรือผู้ด้อยโอกาส โดยสร้างมาตรการจูงใจให้กลุ่มคนเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับเงินที่รัฐช่วยเหลือ ดังนั้น กฎหมายจึงช่วยสร้างความเท่าเทียม และป้องกันเรื่องการถูกกีดกันจากการทำงานของผู้สูงอายุในลักษณะสิทธิของบุคคล (Kittisuda Kittisakkul & Kiattiporn Amphai, 2019)

(2) The Older Americans Act ค.ศ. 1965 หรือ OAA) ผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป และครอบครัวมีสิทธิที่จะได้รับบริการต่าง ๆ ภายใต้ OAA

นอกจากนี้ หากแรงงานพบว่าตนเองถูกเลือกปฏิบัติสามารถฟ้องร้องต่อคณะกรรมาธิการโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกันของรัฐบาลกลาง (the federal Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)) และยื่นฟ้องต่อศาลได้ด้วย และในประเด็นนี้ ในปี ค.ศ. 2009 คำวินิจฉัยของศาลสูงสุดของสหรัฐอเมริกา (the U.S. Supreme Court) ยังกล่าวถึงความยากลำบากของแรงงานสูงอายุในการพิสูจน์ถึงการถูกเลือกปฏิบัติของตนที่กระทำโดยนายจ้างในบรรดาการเลือกปฏิบัติประเภทอื่น ๆ เช่น เชื้อชาติ (race) หรือเพศ (gender) แต่ศาลก็พร้อมที่จะเก็บกฎหมายไว้เบื้องหลังและอนุญาตให้ภาระการพิสูจน์การถูกเลือกปฏิบัติเป็นสิ่งที่ชอบด้วยกฎหมาย(Kimberly Palmer, 2017 ; Dana Wilkie, 2019)

3) มาตรการเสริม

รัฐบาลกลางและมลรัฐมีโครงการช่วยคนตกงานโดยการจัดหาทักษะและการฝึกอบรมสำหรับอาชีพใหม่ รวมถึงมีการตรา The Workforce Innovation and Opportunity Act, 2014 (WIOA) ซึ่งเป็นกฎหมายที่ออกมาเพื่อช่วยให้ชาวอเมริกันรวมถึงเยาวชนและผู้ที่มีอุปสรรคในการจ้างงานเข้าสู่งานและอาชีพที่มีคุณภาพสูง และช่วยนายจ้างจ้างงานและรักษาพนักงานที่มีทักษะไว้ หรือโครงการจ้างงานผู้สูงอายุในชุมชน (the Senior Community Service Employment Program (SCSEP)) และโครงการให้การช่วยเหลือในการปรับตัวทางการค้า (the Trade Adjustment Assistance Program (TAA)) (Senator Susan M. Collins (R-ME), Chairman. & Senator Robert P. Casey, Jr. (D-PA), 2017)

3. กฎหมายของประเทศไทย

3.1 การขยายอายุเกษียณในระบบประกันสังคม

แรงงานภาคเอกชนในประเทศไทย ไม่ได้มีกฎหมายกำหนดการเกษียณอายุของลูกจ้างไว้เฉพาะเจาะจง ขึ้นอยู่กับความต้องการและความสมัครใจของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

3.2 มาตรการทางกฎหมาย

ส่วนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทั่วไปและแรงงานสูงอายุมีหลายฉบับ แต่ละฉบับมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน ดังนี้

1) พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 จะกำหนดสิทธิของผู้สูงอายุไว้ แต่สิทธิดังกล่าวเป็นเพียงสิทธิผู้สูงอายุในทางทั่วไป มิใช่กฎหมายเฉพาะในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุโดยตรง ทำให้ผู้สูงอายุที่ประกอบอาชีพเป็นลูกจ้างในตลาดแรงงานต้องอยู่ภายใต้ความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังไม่มีบทบัญญัติมาตราใดที่กำหนดหลักเกณฑ์การจ้างแรงงานสูงอายุไว้เป็นการเฉพาะ มีเพียงบทบัญญัติคุ้มครองแรงงานทั่วไป คุ้มครองแรงงานหญิงและเด็กที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์ที่ยังเป็นแรงงานในระบบ โดยมีหลักการความเท่าเทียมกันในการจ้างงานระหว่างลูกจ้างชายหญิงตามมาตรา 15 ให้การคุ้มครองเวลาทำงานโดยกำหนดเวลาทำงานเพื่อให้แรงงานมีเวลาพักตามมาตรา 23 นอกจากนี้ กำหนดประเภทของงานอันตรายไว้ตามมาตรา 38

3) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ให้สิทธิประโยชน์และคุ้มครองลูกจ้าง สำหรับสิทธิประโยชน์ของผู้สูงอายุนั้น ได้กำหนดหลักเกณฑ์ความคุ้มครองผู้ประกันตนที่อายุเกิน 55 ปี โดยจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพจากกองทุนประกันสังคม

3.3 มาตรการเสริมทางภาษีเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นมาตรการจูงใจให้ภาคธุรกิจจ้างแรงงานสูงอายุซึ่งมาตรการดังกล่าวอยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี (Puchong Senanuch & Tanachai Suntonanan tachai, 2017)

■ สรุปและอภิปรายผล

1. สรุป

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเป็นสังคมสูงวัยส่งผลกระทบหลายประการ เมื่อแรงงานรุ่นใหม่เกิดไม่ทันกับความต้องการ จึงต้องทดแทนด้วยแรงงานสูงวัย ประกอบกับ

ประชากรสูงวัยยังคงต้องอาศัยรายได้ในการดำรงชีวิตและยังมีกำลังความสามารถในการทำงาน แต่รัฐมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณการจ้างงานแรงงานสูงวัยตลอดจนนายจ้างมีภาระเพิ่มหากต้องจ้างแรงงานสูงวัย เมื่อรัฐไม่อาจหลีกหนีจากสภาพสังคมสูงวัยได้ การบริหารจัดการจึงต้องอาศัยมาตรการด้านกฎหมาย ปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานสูงอายุเหมือนกับประเทศอื่น เช่น ประเทศญี่ปุ่น เกาหลีใต้ สหรัฐอเมริกา และสิงคโปร์ แม้ประเทศไทยจะตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ออกมาใช้บังคับนานแล้ว และเมื่อได้ศึกษากฎหมายของประเทศดังกล่าว พบว่า การให้การคุ้มครองแรงงานสูงอายุใช้หลักการการไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งอายุเป็นแนวทางการควบคุมนายจ้างจากปฏิเสธการจ้างแรงงานสูงอายุ และยังมีมาตรการเสริมเพื่ออุดหนุนการจ้างแรงงานสูงอายุ การจัดการของประเทศไทยในระยะแรกเป็นเช่นเดียวกับประเทศดังกล่าว คือ มีมาตรการเสริมเพื่อช่วยให้เกิดการจ้างงานแรงงานสูงอายุ

นอกจากนี้ ประเทศไทยยังเป็นภาคีแห่งอนุสัญญา ฉบับที่ 100 และฉบับที่ 111 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งตราออกมาเพื่อเป็นมาตรฐานแรงงานขั้นพื้นฐานที่รัฐจะต้องมีนโยบาย กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับรองรับการคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะแรงงานสูงอายุ และมีข้อแนะที่ 162 เป็นแนวทางให้รัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศไปดำเนินการจัดการแม้จะไม่มีผลผูกพันตามกฎหมายก็ตาม ดังนั้น เมื่อประเทศไทยยังประสบปัญหาในด้านการคุ้มครองผู้สูงอายุที่เข้าสู่ระบบแรงงาน ประเทศไทยจำเป็นต้องมีมาตรการจ้างงานทั้งมาตรการกฎหมายและมาตรการเสริมเหมือนในหลายประเทศ เช่น ประเทศสิงคโปร์หรือประเทศญี่ปุ่น การใช้มาตรการทางกฎหมายที่มีอยู่กับแรงงานสูงวัยในลักษณะที่เรียกว่า one size fits all คงไม่เหมาะสม การตรากฎหมายเฉพาะจึงเป็นการสร้างโอกาสและหลักประกันในการทำงานสำหรับผู้สูงวัยที่อยู่ในภาวะต้องมีงานทำและเป็นหนทางหนึ่งที่ลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจระหว่างช่วงวัยที่จะมีขึ้นต่อไป

ตารางที่ 1 *การเปรียบเทียบอายุเกษียณตามกฎหมาย*

ประเทศ	อายุเกษียณตามกฎหมาย/นโยบายหลัก	หมายเหตุ
ประเทศญี่ปุ่น	ส่งเสริมการจ้างงานจนถึง 70 ปี (ไม่มีการบังคับเกษียณที่ 70 ปี แต่กฎหมายสนับสนุนให้บริษัทให้โอกาสพนักงานทำงานต่อ)	ญี่ปุ่นไม่มีอายุเกษียณภาคบังคับตายตัวสำหรับทุกคน แต่มีกฎหมายที่สนับสนุนให้นายจ้างให้ทางเลือกแก่พนักงานในการทำงานต่อจนถึง 70 ปี เพื่อรับมือสังคมสูงวัยและปัญหาขาดแคลนแรงงาน
ประเทศเกาหลีใต้	60 ปี (ขั้นต่ำตามกฎหมายบังคับบริษัท)	มีการผลักดันให้บริษัทขยายอายุเกษียณจากเดิมที่หลายบริษัทกำหนดไว้ที่ 58 ปี เพื่อรับมือกับสังคมสูงวัย
ประเทศสิงคโปร์	ปัจจุบันอายุเกษียณ (Retirement Age) คือ 63 ปี ในขณะที่อายุการจ้างงานใหม่ (Re-employment Age) ได้ถึง 68 ปี	สิงคโปร์มีแนวโน้มที่จะเพิ่มอายุเกษียณและอายุการจ้างงานใหม่ขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดรับกับอายุขัยที่ยืนยาวขึ้นและรักษากำลังแรงงาน

ตารางที่ 1 *การเปรียบเทียบอายุเกษียณตามกฎหมาย (ต่อ)*

ประเทศ	อายุเกษียณตามกฎหมาย/นโยบายหลัก	หมายเหตุ
สหรัฐอเมริกา	ไม่มีการกำหนดอายุเกษียณภาคบังคับ (แต่มีอายุรับสิทธิประโยชน์บำนาญประกันสังคม)	อายุรับสิทธิประโยชน์บำนาญประกันสังคม (Full Retirement Age: FRA) ในระบบสวัสดิการผู้สูงอายุ อยู่ที่ 66-67 ปี ขึ้นอยู่กับปีเกิด สามารถเลือกรับก่อนกำหนด (ลดลง) ตั้งแต่ 62 ปี หรือเลื่อนการรับ (เพิ่มขึ้น) ได้ถึง 70 ปี นายจ้างส่วนใหญ่สามารถกำหนดนโยบายเกษียณอายุของตนเองได้ แต่ไม่สามารถบังคับเกษียณอายุได้ก่อน 70 ปี ในกรณีส่วนใหญ่ตามกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติทางอายุ และได้รับบริการต่าง ๆ ภายใต้ The Older Americans Act ค.ศ. 1965 หรือ OAA)
ประเทศไทย	ข้าราชการกำหนดไว้ที่ 60 ปี (บางตำแหน่ง 65 ปี) สำหรับเอกชน 60 ปี (อายุขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงาน หากไม่ได้ตกลงเป็นอย่างอื่น)	บริษัทเอกชนหลายแห่งอาจกำหนดอายุเกษียณไว้ที่ 55 หรือ 60 ปี

หมายเหตุ. คณะผู้วิจัยปรับปรุง

2. อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์การจ้างแรงงานสูงอายุผ่านอนุสัญญาฉบับที่ 100 และฉบับที่ 111 และข้อแนะที่ 162 ในฐานะที่ประเทศไทยเป็นรัฐภาคีแห่งอนุสัญญาซึ่งมีหน้าที่อนุวัติกฎหมายภายในให้สอดคล้องกับพันธกรณีที่กำหนดไว้ และกฎหมายต่างประเทศโดยแยกพิจารณาออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การขยายอายุเกษียณ มาตรการกฎหมายที่มีอยู่ และมาตรการเสริม

1. การขยายอายุการทำงานหรืออายุเกษียณ

มาตรการทางกฎหมายของประเทศไทย พบว่ายังไม่มีกฎหมายฉบับใด ๆ ของไทยที่กำหนดนิยามของ “แรงงานสูงอายุ” แม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ให้การรับรองสิทธิของผู้สูงอายุเป็นการเฉพาะ และกฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดความหมายของผู้สูงอายุว่า หมายถึง บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์เกษียณอายุจากการทำงานของการทำงานในส่วนราชการก็ตามแต่ไม่อาจจะตีความให้ขยายให้เป็นความหมายของ “แรงงานสูงอายุ” ซึ่งข้อแนะฉบับที่ 162 ว่าด้วยคนงานสูงอายุ พ.ศ. 2523 (Older Workers Recommendation, 1980 (No.162)) ระบุไว้ในข้อ 1 บทบัญญัติทั่วไป (General Provisions) ของข้อแนะให้รัฐสมาชิกกำหนดคำจำกัดความที่แน่นอนของคนงานสูงอายุที่สอดคล้องกันทั้งกฎหมาย ระเบียบและการปฏิบัติที่เหมาะสมภายใต้เงื่อนไขของประเทศนั้น ๆ และบทบัญญัติหลายส่วนกล่าวถึงเกณฑ์อายุโดยทั่วไปที่รัฐสมาชิกจะกำหนดเป็นคุณสมบัติของแรงงานสูงอายุ (old age worker) ที่จะรับประโยชน์จากการชราภาพของตน ส่วนกฎหมายต่างประเทศมีกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น คือ The Act on Stabilization of Employment of Older Persons, 1971 ที่มีการให้คำนิยามของ “Elderly Persons” ไว้ในมาตรา 2 ซึ่งเป็น “ผู้สูงอายุ” ที่บังคับใช้โดยกฎหมายฉบับนี้ และ Age Discrimination in

Employment Act of 1967 ของประเทศอเมริกา ที่กฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับกับบุคคลที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งอายุในที่ทำงาน ส่วนกฎหมายของประเทศอื่นนั้นจะเป็นการกำหนดอายุที่ใช้ในการจ้างงานผู้สูงอายุตามเกณฑ์อายุเกษียณที่ประเทศนั้น ๆ กำหนดไว้ซึ่งจะแตกต่างกันไปรวมถึงประเทศไทย

อนึ่ง ความหมายของ “แรงงานสูงอายุ” จะมีความหมายกว้างกว่า “แรงงานที่เกษียณอายุ” (retire workers) เพราะแรงงานเกษียณอายุหมายถึง แรงงานที่เลิกจากการทำงานเมื่อครบอายุที่กำหนดไว้ โดยกฎหมายหรือข้อบังคับของสถานประกอบการ หากยังคงทำงานอยู่ต่อไปหลังเกษียณหรือกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกครั้งย่อมถือว่าเป็นแรงงานสูงอายุ (Chula Chongstathitthaworn, 2017) ดังนั้น เมื่อไม่มีการกำหนดนิยาม “แรงงานสูงอายุ” ไว้โดยเฉพาะจึงยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองการกำหนดลักษณะงานหรือวันทำงานทำให้เกิดปัญหาการใช้แรงงานสูงอายุในแต่ละช่วงอายุ หรือสภาพทางกายภาพหรือจิตใจ หรือเพศของแรงงานสูงอายุ

ตามข้อแนะฉบับที่ 162 ว่าด้วยคนงานสูงอายุ พ.ศ. 2523 ในข้อที่ 4 ว่าด้วยการเตรียมการและการเข้าถึงการเกษียณอายุ (Preparation for and Access to Retirement) ให้มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้น ควรเป็นไปเพื่อให้มั่นใจว่ากรอบการทำงานอนุญาตให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นค่อยไปจากชีวิตการทำงานไปสู่อิสระในการทำกิจกรรมและความสมัครใจในการเกษียณอายุ อายุที่เป็นคุณสมบัติของการได้รับบำนาญชราภาพมีความยืดหยุ่นและบทบัญญัติทางกฎหมายและข้อกำหนดอื่น ๆ ที่บังคับให้มีการเลิกจ้างตามอายุที่กำหนดควรได้รับการตรวจสอบและไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ ประเทศไทยได้มีประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 6 เมษายน พ.ศ. 2561 เรื่องการประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ โดยมีเนื้อหาที่เกี่ยวกับการขยายอายุเกษียณว่า “ขยายอายุเกษียณราชการจาก 60 ปีเป็น 63 ปี” โดยใช้ระยะเวลาดำเนินการ 6 ปี (2 ปีขยาย 1 ปี) เพื่อเป็นต้นแบบในการขยายเวลาการทำงาน แต่เงื่อนไขนี้ไม่ครอบคลุมหน่วยงานที่ต้องใช้ศักยภาพทางร่างกาย จึงมีเป้าหมายเกี่ยวข้องกับหน่วยงานในการดำเนินการ คือ ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยกำหนดเกษียณอายุราชการเมื่ออายุตัวครบ 63 ปี ภายในปี 2567 และตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับที่ 6 พ.ศ. 2560 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2560 โดยมาตรา 6 บัญญัติว่า “ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 118/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541...” ซึ่งมีประเด็น คือ

1) การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง

2) ในกรณีที่ไม่ได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น

ปัญหาสำคัญของอายุเกษียณจากงาน คือ สวัสดิการของแรงงานที่หยุดทำงานโดยไม่มี

อายุเกษียณที่แน่นอนโดยเฉพาะกรณีที่ถูกเลิกจ้างและไม่ได้รับเงินชดเชย ทั้ง ๆ ที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับที่ 6 พ.ศ. 2560 กำหนดคุ้มครองไว้แล้ว ดังนั้นเมื่อกฎหมายฉบับนี้มีผลบังคับใช้ นายจ้างมีทางเลือกอยู่ว่าแรงงานของตนมีกำหนดเกษียณอายุหรือไม่และเมื่อไร เพราะการเกษียณอายุถือว่าเป็นการเลิกจ้างซึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย ถ้าไม่กำหนดเกษียณอายุไว้ก็ถือว่าแรงงานนั้น ๆ เกษียณอายุที่ 60 ปี ดังนั้น นายจ้างต้องจ้างต่อไปจนแรงงานนั้นอายุ 60 ปี จึงปลดเกษียณโดยนายจ้างต้องจ่ายเงินชดเชยกรณีเลิกจ้าง

3) อภิปรายผลการเปรียบเทียบอายุเกษียณระหว่างราชการไทยกับเอกชน

เงื่อนไขการขยายอายุเกษียณนี้ไม่ใช่กับภาคเอกชน โดยภาคเอกชนไทยไม่มีการกำหนดอายุเกษียณที่แน่นอน ยกเว้นเป็นข้อบังคับของบางบริษัทและส่วนใหญ่จ้างจนถึงอายุ 55 ปี (ตามอายุในการเกิดสิทธิประกันสังคมหลังจากส่งเงินสมทบประกันสังคมครบ 180 เดือน) ส่วนเงื่อนไขอายุเกษียณของราชการไทยจะเกษียณอายุเมื่ออายุ 60 ปี ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 และพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2539 แต่กฎหมายทั้ง 2 ฉบับอนุญาตให้ข้าราชการสามารถรับบำเหน็จบำนาญด้วยเหตุสูงอายุได้ตั้งแต่อายุ 50 ปีบริบูรณ์เป็นต้นไป

ประเทศไทยกำหนดอายุเกษียณหรือการพ้นจากราชการของข้าราชการไว้ที่ 60 ปีบริบูรณ์ ตามมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 ประกอบพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เพื่อรักษาโครงสร้างอัตรากำลังคนในระบบราชการและเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่เข้ามาทำงานในระบบเมื่อคนเก่าเกษียณไป อย่างไรก็ตามในปัจจุบัน มีข้าราชการบางกลุ่ม เช่น อาจารย์มหาวิทยาลัย หรือแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ อาจได้รับการจ้างต่อหลังเกษียณตามนโยบายของสถาบัน ในทางกลับกัน ภาคเอกชนไม่มีข้อกำหนดที่เป็นกฎหมายกลางเรื่องอายุเกษียณเช่นข้าราชการ แต่การพ้นจากการทำงานจะขึ้นอยู่กับข้อบังคับของแต่ละสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตามสิทธิเมื่อมีการเลิกจ้างด้วยเหตุเกษียณอายุตามมาตรา 118/1 แต่ไม่ห้ามหากจะมีการจ้างงานกันต่อไป ดังนั้น บางองค์กรมีนโยบายขยายอายุเกษียณหรือจ้างงานต่อถึงอายุ 65-70 ปี หากลูกจ้างยังมีสมรรถภาพการทำงานดี อย่างไรก็ตาม ตามมาตรา 118/1 วรรคสอง ที่กำหนดให้ลูกจ้างที่มีอายุครบ 60 ปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยแสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้นตามมาตรา 118 วรรคหนึ่ง แสดงให้เห็นว่าสังคมไทยยังยึดมั่นว่าเมื่อบุคคลอายุถึง 60 ปี ควรได้รับการพักผ่อนจากการทำงานไม่ว่าในภาคราชการหรือภาคเอกชน

แนวทางอายุเกษียณระหว่างราชการและเอกชนที่มีการกำหนดแตกต่างกัน สะท้อนความแตกต่างของลักษณะงานและระบบสวัสดิการที่แตกต่างกัน ในภาคราชการเน้นความมั่นคงและสวัสดิการระยะยาวหลังเกษียณโดยมีระบบบำนาญและสิทธิรักษาพยาบาลที่ชัดเจน แม้ว่าเงินเดือนในช่วงทำงานอาจไม่สูงเท่าภาคเอกชนในบางตำแหน่ง แต่ความมั่นคง

และสวัสดิการหลังเกษียณเป็นจุดดึงดูดสำคัญ นอกจากนี้ การกำหนดอายุเกษียณที่ 60 ปี และโอกาสในการขยายอายุราชการในบางกรณี ยังเป็นการรักษาบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ไว้กับภาครัฐเพื่อประโยชน์ของประเทศ ส่วนภาคเอกชนมีความยืดหยุ่นสูงกว่าในการกำหนดอายุเกษียณซึ่งมักขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้ประกอบการและลักษณะธุรกิจ ลูกจ้างอาจได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าในช่วงทำงาน แต่การวางแผนทางการเงินหลังเกษียณเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากสิทธิประโยชน์หลักจะมาจากเงินชดเชย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ถ้ามี) และเงินบำนาญจากประกันสังคมซึ่งอาจไม่ครอบคลุมค่าใช้จ่ายทั้งหมดในระยะยาวเท่าระบบบำนาญของข้าราชการ

การที่สังคมไทยก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัย ทำให้ประเด็นเรื่องอายุเกษียณและการวางแผนชีวิตหลังเกษียณมีความสำคัญมากขึ้น ระบบราชการมีแนวโน้ม “ตายตัว” ในเรื่องอายุเกษียณ แม้ว่าราชการบางกลุ่มจะมีการขยายอายุเกษียณแล้วก็ตาม ขณะที่ภาคเอกชนมีความ “ยืดหยุ่น” มากกว่า โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่ต้องพึ่งพาความรู้และประสบการณ์ เช่น เทคโนโลยี การศึกษา หรือสุขภาพ การเปรียบเทียบดังกล่าวสะท้อนถึงความจำเป็นที่ทั้งสองภาคส่วนต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงนี้ เช่น การพิจารณาขยายอายุเกษียณให้สอดคล้องกับอายุขัยที่ยืนยาวขึ้น หรือมาตรการรองรับแรงงานสูงอายุที่แตกต่างกัน โดยคำนึงถึงบริบทเฉพาะของแต่ละองค์กร

4) อภิปรายผลเปรียบเทียบอายุเกษียณของทุกประเทศ

จากการเปรียบเทียบข้างต้นจะเห็นว่าทุกประเทศต่างเผชิญวิกฤตประชากรสูงวัย แต่บางประเทศ เช่น ประเทศญี่ปุ่นอาจเผชิญขั้นรุนแรงซึ่งรวมถึงการขาดแคลนแรงงานและความจำเป็นในการรักษาระดับผลิตภาพทางเศรษฐกิจ ทำให้ประเทศญี่ปุ่นต้องหาทางให้คนทำงานในวัยสูงอายุสามารถอยู่ในตลาดแรงงานได้นานที่สุด เพื่อลดภาระของระบบบำนาญและเพิ่มกำลังการผลิต ทุกประเทศจึงมีแนวโน้มร่วมกัน คือ “การปรับตัวเพื่อรองรับสังคมสูงวัย” โดยเฉพาะประเทศในเอเชียอย่างประเทศญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และสิงคโปร์ ที่กำลังเผชิญกับอัตราการเกิดต่ำ และประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่วนสหรัฐอเมริกาและประเทศไทยก็เผชิญความท้าทายนี้เช่นกัน แม้จะอยู่ในระดับที่ต่างกัน แต่ละประเทศมีแนวทางการจัดการที่เหมือนกัน คือ การขยายอายุเกษียณ แต่อาจมาจากปัจจัยที่แตกต่างกัน เช่น ประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศที่ให้ความสำคัญกับการรักษากำลังแรงงานและความสามารถในการแข่งขันสูง การปรับเพิ่มอายุเกษียณและอายุการจ้างงานใหม่เป็นการตอบสนองต่ออายุขัยที่ยืนยาวขึ้นและแนวคิดที่ว่าคนวัยสูงอายุยังมีศักยภาพในการทำงาน การส่งเสริมให้แรงงานสูงอายุยังคงมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างต่อเนื่อง ช่วยลดภาระการพึ่งพิงระบบสวัสดิการ และยังคงส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ หรือประเทศญี่ปุ่นและประเทศเกาหลีใต้มีการเผชิญที่คล้ายคลึงกัน คือ ปัญหาสังคมสูงวัยและการขาดแคลนแรงงาน การปรับอายุเกษียณขั้นต่ำเป็น 60 ปี ถือเป็นการแก้ไขที่สำคัญเพื่อขยายช่วงเวลาการทำงานและชะลอการจ่ายเงินบำนาญ ช่วยให้แรงงานสูงอายุมีโอกาสทำงานนานขึ้น ลดภาระการเงินในวัยเกษียณ อย่างไรก็ตาม อาจส่งผลให้วัยแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ช้าลง หรือเกิด

การแข่งขันที่สูงขึ้นในบางสาขาอาชีพ สำหรับสหรัฐอเมริกาซึ่งมีแนวคิดเสรีนิยมสูงและให้ความสำคัญกับทางเลือกส่วนบุคคลทำให้มีความยืดหยุ่นสูง ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ลูกจ้างมีอิสระในการตัดสินใจว่าจะทำงานต่อหรือไม่หรือจะเริ่มรับเงินบำนาญเมื่อใด อย่างไรก็ตาม การไม่มีอายุเกษียณภาคบังคับอาจทำให้การวางแผนทรัพยากรบุคคลของนายจ้างและการวางแผนการเงินหลังเกษียณของลูกจ้างเป็นภาระหลักทั้งของทั้งสองฝ่าย ในขณะที่ประเทศไทย การกำหนดอายุ 60 ปี ในอดีตคำนึงถึงงบประมาณที่นำมาจ่ายเงินบำนาญ จำนวนผู้สูงอายุ สัดส่วนประชากรวัยทำงาน อายุขัยเฉลี่ย และสภาพเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงอายุขัยเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น การลดลงของประชากรวัยทำงาน สัดส่วนผู้สูงอายุที่มากขึ้น จึงเป็นภาระของภาครัฐในการจัดหางบประมาณสนับสนุนเงินบำนาญชราภาพในระบบประกันสังคม แม้ว่าจะมีผู้สูงอายุที่พึ่งพาเงินชดเชย หรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ถ้ามี) ก็อาจมีเงินไม่เพียงพอต่อ การดำรงชีพจำเป็นต้องมีการหารายได้เลี้ยงชีพหลังเกษียณอายุ 60 ปี ดังนั้น การไม่มีอายุเกษียณภาคบังคับที่สูงกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันสำหรับภาคเอกชนหรือราชการบางกลุ่มคนจึงอาจส่งผลให้บางคนต้องหยุดทำงานในวันที่ยังสามารถผลิตผลงานได้ และการกำหนดเกณฑ์อายุเกษียณของต่างประเทศที่มากกว่าในสภาพการณ์การเป็นสังคมผู้สูงอายุเหมือนกัน ประเทศไทยอาจจะต้องกลับมาทบทวนการขยายอายุเกษียณโดยคำนึงถึงผลกระทบที่ตามมาของการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุหลังจากมีการขยายอายุเกษียณออกไปแล้วไปพร้อมกับผลกระทบที่มีต่อปัจจัยเรื่องงบประมาณที่เป็นต้นทุนแรงงานของแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการของนายจ้าง

2. มาตรการกฎหมายเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ

มาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยไม่มีมาตรการคุ้มครองแรงงานจากการเลือกปฏิบัติตั้งแต่การประกาศโฆษณาการจ้างงาน การทำสัญญาจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การย้ายงาน และการเลิกจ้าง ทั้งที่ประเทศไทยเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 (ฉบับที่ 111) ซึ่งเป็นอนุสัญญา 1 ใน 8 อนุสัญญาหลักของ ILO ภายใต้หมวดการขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและประกอบอาชีพ ซึ่งอนุสัญญานี้ส่งเสริมให้รัฐภาคีมีนโยบายและมาตรการระดับชาติเพื่อป้องกันและขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ และมุ่งส่งเสริมโอกาสและการปฏิบัติที่ทัดเทียมในการจ้างงานและการประกอบอาชีพเพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติและส่งเสริมโอกาสความเสมอภาคการปฏิบัติที่ทัดเทียมในการจ้างงานและการประกอบอาชีพที่ครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การเข้าถึงบริการแนะแนวอาชีพและจัดหางาน การเข้าถึงการฝึกอบรมและการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ สภาพการจ้างและสวัสดิการจากการทำงาน โดยพิจารณาการเลือกปฏิบัติ ที่หมายความถึงการแบ่งแยก การกีดกันหรือการลำเอียงใด ๆ บนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติ หรือสถานภาพทางสังคม และฐานอื่น ๆ ที่รัฐที่ให้สัตยาบันจะกำหนดเพิ่มเติมโดยการปรึกษาหารือกับองค์การนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเท่าเทียมในโอกาสได้รับการปฏิบัติในการจ้างงาน

หรืออาชีพนั้น รวมถึงข้อแนะฉบับที่ 162 ว่าด้วยคนงานสูงอายุ พ.ศ. 2523 กำหนดหลักการไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงานสูงอายุไว้ในข้อ 2 โอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน (Equality of Opportunity and Treatment) ว่ารัฐสมาชิกควรมีกรอบนโยบาย กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและการปฏิบัติของตนที่ส่งเสริมให้แรงงานสูงอายุมีความเท่าเทียมกันในโอกาสและการได้รับการปฏิบัติเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ทั้งการเข้าถึงบริการแนะแนวอาชีพและบริการจัดหางานการเข้าถึงโดยคำนึงถึงทักษะส่วนบุคคล ประสบการณ์ และคุณสมบัติของพวกเขาในการจ้างงานทั้งในภาครัฐและเอกชน เว้นแต่ในการจ้างงานบางประเภทที่มีข้อจำกัด เงื่อนไขหรือกฎเกณฑ์เป็นพิเศษที่จะต้องคำนึงถึงอายุของแรงงาน การใช้สิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมในสายอาชีพโดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกอบรมและฝึกอบรมเพิ่มเติม การใช้สิทธิลาเพื่อการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อการฝึกอบรมและการศึกษาของสหภาพแรงงาน การส่งเสริมและการแจกจ่ายงานที่เหมาะสมกับคุณสมบัติ รวมถึงความมั่นคงในการจ้างงานตามกฎหมายของรัฐสมาชิกและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างและการตรวจสอบเงื่อนไขการเกษียณอายุและการไม่ถูกเลือกปฏิบัติในค่าตอบแทนสำหรับงานที่มีมูลค่าเท่าเทียมกัน มาตรการประกันสังคมและสวัสดิการ เงื่อนไขการทำงานรวมถึงมาตรการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย การเข้าถึงที่อยู่อาศัย บริการทางสังคมและสถาบันสุขภาพโดยเฉพาะเมื่อการเข้าถึงนี้เกี่ยวข้องกับกิจกรรมอาชีพหรือการจ้างงาน และให้รัฐสมาชิกตรวจสอบบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหารเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติ และหาวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพและการปฏิบัติของตนในในการรับรองว่ากิจกรรมทุกกิจกรรมจะได้รับกำกับดูแลและควบคุมโดยหน่วยงานรัฐให้มีการปฏิบัติตามนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการส่งเสริมการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวในกิจกรรมอื่น ๆ ทั้งหมด โดยร่วมมือกับองค์กรนายจ้างและลูกจ้างและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ดังนั้น ประเทศไทยอาจเกิดความรับผิดในทางระหว่างประเทศหากไม่อนุวัติกฎหมายตนเองให้สอดคล้องกับอนุสัญญาที่ตนเป็นภาคี นอกจากนี้ สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และสิงคโปร์ ยังนำหลักการการไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงานสูงอายุมาบัญญัติกฎหมายเพื่อให้การมีการใช้บังคับหลักการนี้ โดยกฎหมายมีเป้าหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน (recruitment) การโยกย้ายและการเลิกจ้างเป็นสำคัญ

2. การจัดสวัสดิภาพและสวัสดิการ

ไม่มีมาตรการทางกฎหมายกำหนดการจัดสวัสดิภาพที่เหมาะสมกับวัยของแรงงานสูงอายุ เช่น สถานที่ทำงาน เป็นต้น ไม่มีกฎหมายกำหนดสวัสดิการของแรงงานสูงอายุตามช่วงอายุ รวมถึงการฝึกอบรมแรงงานสูงอายุเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานหรือการเรียนรู้งานใหม่ แต่มีมาตรการเสริมโดยหน่วยงานราชการ ซึ่งข้อแนะฉบับที่ 162 ก็ได้บัญญัติให้รัฐสมาชิกคำนึงถึงองค์ประกอบในการทำงานที่จะให้แรงงานสูงอายุทำงานอย่างมีความสุขเช่นเดียวกับกฎหมายของประเทศต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม การจัดสวัสดิภาพและสวัสดิการนั้นเมื่อไม่มีกฎหมาย

บังคับไว้เป็นการเฉพาะ และพบว่ามาตรการเสริมที่หน่วยงานภาครัฐจัดให้มีการจ้างแรงงานสูงอายุเป็นมาตรการที่มอบให้กับฝ่ายแรงงานมากกว่าฝ่ายนายจ้าง มีเพียงประเทศสิงคโปร์ที่ให้การอุดหนุนนายจ้างจึงอาจขยายความได้ว่านายจ้างต้องจัดสวัสดิภาพและสวัสดิการให้กับแรงงานสูงอายุเช่นเดียวกันแรงงานอื่น ดังนั้นปัญหาการจัดสวัสดิภาพและสวัสดิการให้กับแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการจึงต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับหน่วยงานภาครัฐที่จะทำความเข้าใจกันในประเด็นนี้และเสริมด้วยมาตรการจูงใจจากภาครัฐเช่นเดียวกับประเทศสิงคโปร์เพื่อให้สถานประกอบการจัดสวัสดิภาพและสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุเสมอภาคกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ผู้สูงอายุทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

3. มาตรการเสริม

3.1 ผลกระทบต่อต้นทุนแรงงานที่เพิ่มขึ้นของนายจ้าง

การจ้างแรงงาน 1 คน นายจ้างมีต้นทุนในส่วนของเงินเดือน ค่าแรงงาน ค่าสวัสดิการต่าง ๆ และโบนัส การบริหารเพื่อลดต้นทุนไม่ใช่การลดเงินเดือนแต่เป็นการเพิ่มประสิทธิของแรงงานให้มีประสิทธิภาพและความสามารถสูงมากขึ้นในการสร้างผลงานและทำให้ธุรกิจของนายจ้างขยายตัว แรงงาน 1 คน ย่อมหมายถึงนายจ้างต้องรักษาบุคลากรผู้นั้นต่อไปในระยะยาว จึงต้องมีการคัดเลือกแรงงานที่มีความสามารถและศักยภาพที่จะเติบโตก้าวหน้าต่อไปในอนาคต การจ้างงานผู้สูงอายุเป็นการเพิ่มต้นทุนแรงงานของนายจ้าง ในแง่กฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุภายหลังเกษียณตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พบว่า นายจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชยภายหลังสัญญาจ้างหมดลงด้วย อันอาจเกิดความไม่เป็นธรรมแก่นายจ้างที่จะต้องเสียค่าชดเชยจ้างแรงงานผู้นั้นถึงสองครั้ง ทำให้การจ้างแรงงานหลังเกษียณอาจไม่ดึงดูดใจนายจ้างอีกต่อไป ตรงกันข้ามกับการเลี่ยงกฎหมายของนายจ้างที่อาจใช้การทำสัญญาจ้างราย 11 เดือนขึ้นมาแทนเพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าชดเชยที่จะไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง อีกทั้งมาตรการเสริมที่กระทรวงแรงงานจูงใจให้สถานประกอบการที่จ้างผู้สูงอายุ ตั้งแต่อายุ 60 ปีขึ้นไป สามารถนำเอาค่าใช้จ่ายมาหักลดหย่อนภาษีได้ 2 เท่า โดยที่จำนวนการจ้างงานนั้นจะต้องไม่เกินร้อยละ 10 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด สมมติว่าพนักงานทั้งบริษัทมี 200 คน จะจ้างผู้สูงวัยที่อายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปได้ไม่เกิน 20 คน นอกจากนี้ ยังกำหนดค่าจ้างที่จ้างผู้สูงอายุรวมกัน จะต้องไม่เกินร้อยละ 10 ของรายจ่ายค่าจ้างในบริษัทนั้น ๆ ซึ่งพบว่ามาตรการนี้ไม่จูงใจผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานสูงอายุมากเท่าไหร่ แม้ว่าการจ้างแรงงานสูงอายุจะช่วยแก้ปัญหาวัยแรงงานที่หายไปจากระบบและที่สำคัญยังช่วยลดภาวะการพึ่งพิงได้เป็นอย่างดีซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขัดขวางการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจไทยในอนาคตได้เพื่อรองรับประเทศไทยจะเป็นสังคมสูงวัย อย่างสมบูรณ์ในปี 2564

3.2 ผลกระทบต่อลูกจ้างที่มีอายุน้อย

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคม โดยประชากรสูงวัยมีสัดส่วนสูงขึ้นสวนทางกับวัยทำงานลดลง เนื่องจากอัตราการเกิดลดลง สัดส่วนประชากรวัยทำงานลดลงจึงส่งผลกระทบ

ต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานรุ่นใหม่ที่ไม่ทันกับความต้องการของผู้ประกอบการ เมื่อแรงงานสูงอายุยังสามารถทำงานได้ ผู้ประกอบการจึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานสูงอายุทั้งภาคการผลิตและภาคบริการ (Chula Chongstathitthaworn, 2017) แรงงานอายุน้อยจึงไม่ได้รับการเลื่อนชั้นจึงอาจเกิดทัศนคติทางลบของแรงงานอายุน้อยที่มีต่อแรงงานผู้สูงอายุ ปัญหานี้เป็นปัญหาในทางปฏิบัติที่ผู้ประกอบการนายจ้างจะต้องทำความเข้าใจกับผู้ร่วมงานกับแรงงานสูงอายุโดยเฉพาะแรงงานอายุน้อย อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีข้อมูลทางการศึกษาบ่งชี้ว่าแรงงานสูงอายุทำงานมีประสิทธิภาพน้อยกว่าแรงงานหนุ่มสาว และรายงานการศึกษาของสมาคมโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทยพบว่า แรงงานสูงอายุมีอัตราการลาออกจากงานต่ำ (low turnover rate) อุทิศตนเองให้งานมากกว่า หยุดงานน้อยกว่า และมีความมั่นคงทางอารมณ์จึงเกิดอุบัติเหตุในการทำงานน้อยกว่า รวมถึงมีประสบการณ์และความชำนาญจึงสร้างงานที่มีคุณค่าได้มากกว่าเมื่อเทียบกับแรงงานหนุ่มสาว (Chula Chongstathitthaworn, 2017) ทั้งนี้ อาจจะต้องมีการกำหนดสัดส่วนแรงงานสูงอายุ ต่อแรงงานอายุน้อยและออกเป็นมาตรการกฎหมายเพื่อให้เกิดการใช้บังคับ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะด้านกฎหมาย

1. การกำหนดเกณฑ์ครบอายุการทำงานและอายุเกษียณที่ชัดเจนและสอดคล้องกันทั้งภาคส่วนราชการและเอกชนเนื่องจากผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุเป็นผลกระทบเดียวกันของประเทศที่จะต้องจัดการ อย่างไรก็ตามก็ต้องคำนึงถึงปัจจัยที่แตกต่างกันในประเด็นของต้นทุนแรงงานของนายจ้างที่แตกต่างกัน ทั้งต้องวิเคราะห์ถึงเกณฑ์อายุที่เหมาะสม หากพิจารณาถึงเกณฑ์อายุของต่างประเทศแล้วพบว่ามีการกำหนดเกณฑ์อายุเกษียณที่มากกว่าที่ประเทศไทยกำหนดไว้ทั้งที่อาจจะมีปัจจัยแวดล้อมส่วนใหญ่ที่ใกล้เคียงกัน

การกำหนดคำนิยาม “แรงงานสูงอายุ” ให้ชัดเจนเพราะจะมีผลสืบเนื่องถึงมาตรการคุ้มครองแรงงานที่ตามมาเช่นเดียวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี และจะเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานสูงอายุ เช่น ปัจจัยพื้นฐานที่ผู้ประกอบการจะต้องมีในสถานประกอบการ รูปแบบการทำงานของแรงงานสูงอายุ และรูปแบบการทำงานร่วมกันของแรงงานสองวัย การกำหนดสวัสดิภาพและสวัสดิการตามข้อบังคับเกี่ยวกับสภาพการจ้างและผลสืบเนื่องของการมีสหภาพแรงงานที่มีแรงงานสูงวัยเป็นสมาชิกเพื่อให้มีอำนาจต่อรองเช่นเดียวกับแรงงานทั่วไป

2. การกำหนดหลักการไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งอายุในการจ้างงานแรงงานสูงอายุทั้งก่อนจ้าง และหลังจ้างในทุกประเด็น เว้นแต่อายุส่งผลกระทบอย่างสำคัญที่อาจไม่สามารถปฏิบัติให้ปราศจากการเลือกปฏิบัติได้เพื่อให้การทำงานร่วมของแรงงานสูงอายุและแรงงานอายุน้อยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลเอื้อประโยชน์ต่อนายจ้างและสถานประกอบการ

3. รูปแบบของกฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุ ประเทศไทยใช้กฎหมายหลายฉบับ

ในการให้การคุ้มครองแรงงานตามประเภทที่มีอยู่เช่นเดียวกันกับประเทศต่าง ๆ ซึ่งมีเจตนารมณ์ที่แตกต่างกันไปในการตรากฎหมาย ข้อดีของกฎหมายรูปแบบนี้ คือ กฎหมายจะทำหน้าที่เฉพาะอย่างได้ชัดเจนตามเจตนารมณ์ในการตรา แต่ข้อด้อยจะเป็นการบริหารจัดการการบังคับใช้กฎหมายโดยเฉพาะหน่วยงานที่ใช้บังคับกฎหมายอาจจะหลากหลายหน่วยงานจึงทำให้ขาดความเป็นเอกภาพ ขาดการร่วมมือ และการผลักภาระความรับผิดชอบซึ่งผลร้ายจะตกอยู่แก่แรงงาน อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยยังคงเห็นว่าแรงงานสูงอายุมีข้อจำกัดมากกว่าแรงงานประเภทอื่นอยู่มาก เช่น สภาพร่างกายและความสามารถในการทำงานที่เสื่อมถอยตามอายุไม่อาจใช้เวลากลับมาฟื้นฟูให้ดีเหมือนเดิมได้เหมือนกับแรงงานประเภทอื่น การมีกฎหมายเฉพาะที่คุ้มครองแรงงานสูงอายุจะช่วยให้แรงงานสูงอายุได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมและดำรงชีวิตในการทำงานได้อย่างปกติสุข เว้นแต่ หากเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับแรงงานสูงอายุ ไม่อาจทำได้เฉพาะตนก็จำเป็นที่จะต้องรวมมาตรการของตนไว้กับแรงงานประเภทอื่น เช่น การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งมีกระบวนการที่ต้องการการมีส่วนร่วมจำนวนมากเพื่ออำนาจเจรจาต่อรองกับนายจ้างให้ได้มาซึ่งสภาพการจ้างที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์กับแรงงานลูกจ้าง

2. ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

สำหรับข้อเสนอด้านนโยบายที่สำคัญ คือ รัฐบาลควรมีการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีการจ้างงานแรงงานสูงวัยเป็นระยะ ระยะแรกรัฐบาลทำแล้วโดยจูงใจให้สถานประกอบการมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบของการจ้างและสภาพการจ้างและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามความสมัครใจด้วยการให้การสนับสนุนสิทธิประโยชน์ทางภาษีในระยะต่อมา รัฐบาลอาจมีการสนับสนุนทางด้านการเงินเช่นเดียวกับรัฐบาลของประเทศสิงคโปร์รวมถึงอาจต้องมีมาตรการเชิงบังคับในการกำหนดอัตราส่วนของการจ้างแรงงานสูงวัยที่เป็นเป้าหมายให้กับสถานประกอบการ ทั้งนี้ รูปแบบของการจ้างแรงงานสูงวัยและระบบการประเมินการทำงานต่อที่เป็นธรรมอาจให้เป็นอิสระขึ้นกับสถานประกอบการและแรงงานจะมีการตกลงกันซึ่งอาจขึ้นกับประเภทของอุตสาหกรรม ตำแหน่งงาน เป็นต้น นอกจากนี้ ในภาพรวมรัฐบาลยังคงมีหน้าที่ในการสร้างทัศนคติที่ถูกต้องให้สังคมตระหนักและเห็นความจำเป็นของการทำงานของผู้สูงอายุที่มีต่อสังคมไทยที่จะเป็นสังคมผู้สูงอายุจะเป็นแรงผลักดันให้นโยบายมีสัมฤทธิผลมากขึ้นตามผลการศึกษาโครงการวิจัยของ แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กูล และศุภชัย ศรีสุชาติ (Kaewkwan Tangtiphongkun & Supachai Srisuchat, 2016 ; Pailin Jindamaniporn, 2017-2018) เพื่อสร้างโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุและเป็นหนทางลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจที่จะมีขึ้นได้ต่อไป

เนื่องจากประเทศไทยเป็นภาคีอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศอยู่หลายฉบับ ซึ่งกำหนดมาตรฐานแรงงานที่ประเทศไทยมีพันธกรณี การปฏิบัติตามอนุสัญญาให้เกิดผลนั้นจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากองค์การของนายจ้าง และของลูกจ้าง และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การยอมรับและปฏิบัติตามนโยบายและมาตรการต่าง ๆ ที่ได้กำหนดขึ้น หากประเทศไทยจะต้องมีการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ และระเบียบในประเทศที่มีอยู่

เพื่อให้การเป็นไปตามอนุสัญญาเห็นควรดำเนินการให้สอดคล้องกับมาตรา 178 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ไปพิจารณาประกอบการดำเนินการต่อไปด้วย

บรรณานุกรม

Act on Prohibition of Age Discrimination in Employment and Elderly Employment Promotion. (2017). Retrieved 2025, July 5 from https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?hseq=37583&lang=ENG

Announcement of the Ministry of Labor on requesting cooperation to promote and support the elderly to have jobs on March 8, 2019. Retrieved 2025, July 5 from https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2019/07/prakad_elderly-compensation_for3march2019.pdf

Atthaphon Buapim. (2009). *Protection of the elderly labor.* [Unpublished master of Laws thesis] Thammasat University.

Chula Chongstathitthaworn. (2017). Elderly labor employment law [Electronic Data]. *Assumption University Law Journal, 8*(1), 51-68.

Current Aging Society and Economy in Thailand. (2021). Department of Older Persons, Ministry of Social Development and Human Security. Retrieved 2025, July 5 from ttps://www.dop.go.th/th/know/15/926

Current Aging Society Situation 2018. (2019). Department of Older Persons, Ministry of Social Development and Human Security. Retrieved 2025, July 5 from https://www.dop.go.th/th/know/2/127

Dana Wilkie. (2019). *In the decade since the Supreme Court made it harder to prove discrimination. EEOC pursues fewer percentages of claims.* Retrieved 2025, July 5 from https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/employee-relations/pages/age-discrimination-in-the-workplace-.aspx

Kaewkwan Tangtiphongkun & Supachai Srisuchat. (2016). *Research project: Lessons learned from establishments that employ elderly workers.* Bangkok: Thai Gerontology Research and Development Institute Foundation.

Kimberly Palmer, AARP. (2017) *10 Things You Should Know About Age Discrimination.* Retrieved 2025, July 5 from https://www.aarp.org/work/on-the-job/info-2017/age-discrimination-facts.html

Kittisuda Kittisakkul & Kiattiporn Amphai. (2019). Legal measures on the employment of the elderly in semi-skilled and unskilled labor [Electronic data]. *Ratchapak Journal, 13*(30), 174-187.

Liew M. (2019) Seniors at work: *The new norm for ageing in Singapore.* Retrieved 2020, April 15 from https://www.

aseantoday.com/2019/02/seniors-at-work-the-new-norm-for-ageing-in-singapore/

Manit Sarayuttikorn. (2008). *Legal measures to promote the employment of elderly workers in Thailand.* [Unpublished master of Laws thesis] Chulalongkorn University.

Ministry of Manpower. (2025). *Employment practices.* Responsible re-employment. https://www.mom.gov.sg/employment-practices/re-employment#eligibility

Nongnuch Sunthonchawakan. (2013). Guidelines for improving laws to expand employment opportunities for the elderly [electronic data]. *Journal of Executives, 33*(3), 39-46.

Older Workers Recommendation, 1980 (No.162)

Pailin Jindamaniporn. (2017-2018). Guidelines for hiring elderly workers in business establishments. *Research report of students of the National Defense College, National Defense Course*, Class 60.

Providing employers with continued support to hire older Singaporean workers. (2020). Retrieved 2020, April 15 from https://www.sec.gov.sg/Pages/Home.aspx

Puchong Senanuch & Tanachai Suntonanantachai. (2017). Research report: Social Welfare Development for the Elderly Informal Workers in order to Reducing Social Disparity. *Bangkok: Thailand Research Fund (TRF)*, Local Research Division.

Sarawut Paitoonthap. (2017). *Japan's elderly employment system.* [Web Blog]. Retrieved 2025, July 5 from https://tdri.or.th/2017/01/2017-01-20/

Senator Susan M. Collins (R-ME), Chairman. & Senator Robert P. Casey, Jr. (D-PA). (2017). Ranking Member. America's Aging Workforce: Opportunities and Challenges, *Special Committee on Aging United States Senate.*

Supachai Srisuchat. (2016). *Research project: Conceptual framework for employment of the elderly.* Bangkok: Thai Gerontology Research and Development Institute Foundation.

Worapot Charoensri. (2002). *Legal measures to protect the rights of the elderly according to the Constitution of the Kingdom of Thailand 1997.* [Unpublished master of Laws thesis] Ramkhamhaeng University.

การป้องกันอาชญากรรมและการคุ้มครองการถูกละเมิดสิทธิของผู้สูงอายุ
Crime prevention and protection against violation of rights for the elderly

*เลอพร ศุภสร**
Lerporn Supasorn

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการเกิดอาชญากรรมและสถานการณ์การถูกละเมิดสิทธิกับผู้สูงอายุ ศึกษากรณีตำบลเหล่าแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจ เจ้าหน้าที่สำนักงานยุติธรรมจังหวัดอุบลราชธานี เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้นำชุมชน ผู้สูงอายุ และอาสาสมัครชุมชน การสนทนากลุ่มสมาชิกชุมชน จากการเลือกแบบลูกโซ่ (Snowball sampling) จำนวน 20 คน การสังเกต และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาอาชญากรรมต่อผู้สูงอายุ ได้แก่ การฉ้อโกง การทำร้ายร่างกาย การข่มขู่ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการถูกละเมิดสิทธิผู้สูงอายุ คือ การถูกทอดทิ้ง การขาดรายได้ และปัญหาเร่ร่อน สาเหตุเกิดจากสภาพเศรษฐกิจ ความเปราะบางด้านสุขภาพ และการขาดการสนับสนุนจากระบบสังคม ผู้สูงอายุในพื้นที่ประสบกับความเสี่ยงอาชญากรรมและการถูกละเมิดสิทธิจากบุคคลใกล้ชิดที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด แนวทางการป้องกัน ได้แก่ การส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่ผู้สูงอายุและสมาชิกในชุมชนและการสร้างระบบสนับสนุนผู้สูงอายุในระดับท้องถิ่น ได้แก่ การตั้งกลุ่มบ้านผู้สูงอายุ (Elderly Home Groups)

---

* *ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*
Assistant Professor, Faculty of Humanities and Social Sciences, Ubon Ratchathani Rajabhat University
Received: *21 January 2025* ***Revised:*** *29 May 2025* ***Accepted:*** *30 May 2025*

และการแต่งตั้งผู้จัดการกรณี (Case Manager) พร้อมทั้งการพัฒนาช่องทางการรายงานและการเข้าถึงบริการสนับสนุนทางกฎหมาย ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้สูงอายุจากการทารุณกรรม และร่างพระราชบัญญัติความยุติธรรมสำหรับผู้สูงอายุ ควบคู่กับการจัดตั้งกองทุนเพื่อความยุติธรรมสำหรับผู้สูงอายุ และควรมีการบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐและชุมชน ด้านงบประมาณ และบุคลากรในการดำเนินงานเพื่อเป็นเครือข่ายในป้องกันอาชญากรรมและการถูกละเมิดสิทธิสำหรับผู้สูงอายุให้มีความเหมาะสมและยั่งยืน

คำสำคัญ: ผู้สูงอายุ, การป้องกันอาชญากรรม, การคุ้มครอง, การถูกละเมิดสิทธิ

Abstract

This study aims to investigate the issues related to crime and the violation of rights faced by elderly individuals, with a focus on the case of the Lao Daeng subdistrict, Don Mod Daeng district, Ubon Ratchathani province. This qualitative research was conducted through in-depth interviews with 18 key informants selected by purposive sampling, including police officers, officials from the Ubon Ratchathani Provincial Justice Office, officials from the Office of Social Development and Human Security, community leaders, elderly individuals, and community volunteers. Additionally, a focus group was conducted with 20 community members selected via snowball sampling. This study also employed observations and content analysis.

The findings revealed that the crimes of elderly individuals are in the areas of fraud, domestic violence and intimidation. The rights violation of elderly individuals include abandonment, lack of income and homelessness. These risk factors are related to economic conditions, health vulnerabilities, and a lack of support from the social system. Moreover, the study identified that drug-related problems in the community contribute to an increased risk of crimes against the elderly. Preventive strategies include promoting community empowerment, establishing support systems for the elderly at the local level, such as creating Elderly Home Groups and appointing Case Managers in the community, as well as developing reporting channels and access to legal support services. The study suggests the drafting of an Act for the Protection of the Elderly from Maltreatment and an Elderly Justice Act, along with the establishment of an Elder Justice Fund. Furthermore, there should be an integration of cooperation between the government and the community regarding budgets and personnel to establish appropriate and sustainable networks for crime prevention and protection against

rights violations for the elderly.

Keywords: Elderly people, Crime prevention, Protection, Rights violation

บทนำ

สถานการณ์ประเทศไทยปัจจุบันกลายเป็น “สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์” ตั้งแต่ปี 2565 และในอีก 20 ปีข้างหน้า ประชากรรวมของประเทศไทยจะเพิ่มช้าลงอัตราเพิ่มประชากรจะลดต่ำลงจนถึงขั้นติดลบ แต่ประชากรสูงอายุจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ยิ่งต้องเตรียมความพร้อมรับมือให้รอบด้านโดยที่ผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป จะเพิ่มเฉลี่ยร้อยละ 4 ต่อปี ผู้สูงอายุวัยปลาย 80 ปีขึ้นไป จะเพิ่มด้วยอัตราเฉลี่ยถึงร้อยละ 7 ต่อปี (Department of older persons, 2021) ความเปราะบางทางธรรมชาติ มีโรคประจำตัว ต้องพึ่งพาคนอื่น ความเปราะบางทางธรรมชาติทำให้ถูกละเมิดสิทธิทุก ๆ ด้าน ปัญหาที่พบและจากงานวิจัย คือ ผู้สูงอายุถูกละเมิดสิทธิจากคนในครอบครัว เมื่อเจ็บป่วยสมองเสื่อม จึงมีความจำเป็นต้องพึ่งพาผู้อื่น เมื่อสูญเสียคู่ชีวิตไม่มีลูก เมื่อแต่งงานใหม่แล้วรับบุตรบุญธรรม เคราะห์ซ้ำบุตรบุญธรรมละเมิดสิทธิในทรัพย์สิน ต้องใช้ชีวิตเช่นนี้จนกว่าจะเสียชีวิต กฎหมายหลายฉบับไม่สามารถปรับใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ผู้สูงอายุได้ เมื่อผู้สูงอายุกลายเป็นบุคคลที่ไร้ความสามารถ มีความจำเป็นต้องตั้งผู้พิทักษ์ทรัพย์หรือผู้อนุบาลทางกฎหมาย (Pattharaporn Khongboon, 2019) ที่ผ่านมามีการศึกษาการดูแลช่วยเหลือผู้สูงอายุด้านสุขภาพและสังคมควบคู่กันไป แต่แนวโน้มการกระทำความรุนแรง รวมทั้งการละเมิดสิทธิผู้สูงอายุกำลังกลายเป็นความเสี่ยง ต่อวัยสูงอายุมีโอกาสต้องเผชิญกับปัญหาดังกล่าว ดังนั้น การป้องกันอาชญากรรมและคุ้มครองการละเมิดสิทธิผู้สูงอายุแบบปฐมภูมินั้น ควรมุ่งให้ความสนใจไปที่การหยุดปัญหาก่อนที่จะเกิดขึ้น ซึ่งครอบคลุมถึงการลดโอกาสการเกิดอาชญากรรม และการเสริมสร้างโครงสร้างทางสังคมและชุมชนตามลำดับ (Department of Rights and Liberties Protection, Ministry of Justice, 2018) การถูกละเมิดสิทธิทางด้านการเงินและทรัพย์สิน ที่พบบ่อยกับผู้สูงอายุ คือ (1) ความไม่มั่นคงทางการเงิน การมีเงินไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายพื้นฐานเพื่อการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดขึ้นกับผู้สูงอายุที่มีฐานะยากจน รวมถึงผู้สูงอายุที่มีอสังหาริมทรัพย์แต่ยังไม่ได้ขาย เช่น ที่ดิน ที่นาจึงไม่สามารถแปรเป็นเงินเพื่อนำมาใช้จ่ายได้ (2) การถูกฉ้อโกงและปล้นชิงทรัพย์สินเกิดขึ้นได้จากญาติหรือบุคคลที่ไม่ใช่ญาติถือเอาทรัพย์สินของผู้สูงอายุไปครอบครองเป็นของตนเองโดยที่ไม่ได้รับอนุญาตจากผู้สูงอายุ หรือไม่ได้ให้ด้วยความสมัครใจของผู้สูงอายุ และ (3) การสูญเสียทรัพย์อันเนื่องมาจากการช่วยเหลือโดยสมัครใจ เช่น ช่วยเหลือด้านการเงินให้กับบุตรหลานที่ประสบปัญหาด้านการเงินด้วยความสมัครใจ ซึ่งส่วนมากไม่ได้รับเงินหรือทรัพย์สินคืน (Jongjit Rittirong et al, 2017) ความเสี่ยงและโอกาสที่อาจนำไปสู่การกระทำความรุนแรงต่อผู้สูงอายุ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำความรุนแรงทางด้านร่างกาย จิตใจ ตลอดจนทรัพย์สิน กำลังปรากฏให้เห็นมากขึ้นต่อเนื่อง ทั้งจากข่าวสาร และสื่อสาธารณะต่าง ๆ ในขณะที่ข้อเท็จจริงอีกด้านหนึ่งที่เกิดขึ้นจากความเสื่อมถอยทางด้านสุขภาพของตัวผู้สูงอายุเอง

กลายเป็นความเสี่ยงที่ผู้สูงอายุอาจถูกเอารัดเอาเปรียบ หรือตกเป็น “เหยื่ออาชญากรรม” ได้ง่ายขึ้น รวมถึงกลุ่มผู้สูงอายุที่มีภาวะสมองเสื่อมและมีความบกพร่องทางด้านจิต ดังนั้น การป้องกันอาชญากรรมและการคุ้มครองการถูกละเมิดสิทธิผู้สูงอายุ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องมีการเตรียมการทั้ง “เชิงรุก” ในระดับนโยบายและความร่วมมือ และ “เชิงรับ” ในการปฏิบัติเพื่อให้ความคุ้มครองช่วยเหลือเพื่อรองรับกับสถานการณ์ข้อเท็จจริงดังกล่าวที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

ในส่วนของจังหวัดอุบลราชธานีมีประชากร 1,239,801 คน มีผู้สูงอายุจำนวนทั้งสิ้น 324,436 คน ข้อมูลล่าสุดสถิติเมื่อเดือน 26 ตุลาคม 2566 (National Statistical Office, 2023) ซึ่งมากเป็นอันดับสองของจำนวนผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รองจากจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งการศึกษาผู้สูงอายุในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานีมีความสำคัญกับพื้นฐานบริบทที่ใกล้เคียงกับสภาพสังคมเศรษฐกิจของผู้สูงอายุในแถบภาคอีสานตอนล่าง ที่มีผู้สูงอายุทั้งในบริบทชุมชนเมืองและชนบทซึ่งจะมีสภาพ สาเหตุ และปัจจัยการถูกละเมิดสิทธิและมีความเสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรมตามสภาพแวดล้อมทางสังคมที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ พื้นที่ตำบลเหล่าแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี เป็นหนึ่งในพื้นที่ที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากขึ้นตามการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากร การวิจัยในพื้นที่นี้จึงมุ่งศึกษาแนวโน้มและพฤติกรรมที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิของผู้สูงอายุในชุมชน ประกอบกับมีสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่มีรายได้และการเข้าถึงบริการสังคมที่จำกัด จึงอาจเพิ่มความเสี่ยงแก่ผู้สูงอายุที่จะถูกละเมิดสิทธิหรือเป็นเป้าหมายของอาชญากรรม การวิจัยในพื้นที่นี้จะช่วยให้สามารถเข้าใจและพัฒนาแนวทางการป้องกันได้ดียิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามความสามารถในการจัดการปัญหาในชุมชนของตำบลเหล่าแดง มีอาสาสมัครชุมชนที่มีศักยภาพในการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการป้องกันอาชญากรรมและการคุ้มครองสิทธิของผู้สูงอายุ ซึ่งแนวทางพัฒนาเครือข่ายตลอดจนมีความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพต่อไปได้ ดังนั้น หากมีกลไกการเฝ้าระวัง ป้องกัน ช่วยเหลือเยียวยาด้วยการยึดชุมชนเป็นหลัก แล้วจะสร้างแนวทางการป้องกันอาชญากรรมและการคุ้มครองการถูกละเมิดสิทธิ์ที่มีโอกาสเกิดขึ้นกับผู้สูงอายุที่ทันท่วงที เหมาะสม และมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการเกิดอาชญากรรมและสถานการณ์การละเมิดสิทธิผู้สูงอายุ
2. เพื่อเสนอแนวการป้องกันอาชญากรรมและการคุ้มครองสิทธิของผู้สูงอายุที่ถูกละเมิดสิทธิ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) **ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ** (Key informant interview) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ซึ่งเป็นจำนวนที่พิจารณาจากความอิ่มตัวของข้อมูลตามบริบทผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่มได้จำนวนตัวแทนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) กำหนดคุณสมบัติผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้นำชุมชน และบุคคลที่เป็นอาสาสมัครในชุมชนตำบลเหล่าแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี ทั้งหมดจำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้นำชุมชนหรืออาสาสมัครเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการและกำหนดทิศทางการพัฒนา หรือแก้ไขปัญหา ส่งเสริมดูแลสมาชิกชุมชน โดยการคัดเลือกและเข้าถึงแบบลูกโซ่ (Snowball sampling)

กลุ่มที่ 2 เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันอาชญากรรม และส่งเสริมสวัสดิภาพผู้สูงอายุ รวมทั้งหมดจำนวน 8 คน ได้แก่ (1) เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรสายป้องกันและปราบปรามจากสถานีตำรวจภูธรดอนมดแดง ตำบลเหล่าแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี ผู้เข้าใจบริบทสภาพปัญหาเกี่ยวกับอาชญากรรมในพื้นที่ตำบลเหล่าแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 3 คน (2) เจ้าหน้าที่สำนักงานยุติธรรมจังหวัดอุบลราชธานี ระดับผู้บริหาร และระดับปฏิบัติการตำแหน่งนิติกร ผู้มีพันธกิจด้านการเสริมสร้างความยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 2 คน และ (3) เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดอุบลราชธานี ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มงานผู้สูงอายุ หัวหน้ากลุ่มการพัฒนาสังคมและสวัสดิการและนักสังคมสงเคราะห์ ซึ่งมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการดูแลและส่งเสริมสวัสดิภาพผู้สูงอายุ จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 3 ผู้สูงอายุที่มีความเสี่ยงในการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม หรือผู้สูงอายุที่เคยตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมรูปแบบต่าง ๆ ทั้งหมด จำนวน 5 คน โดยผู้สูงอายุตามเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก คือ บุคคลซึ่งมีอายุเกินกว่า 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย ทั้งเพศชายและเพศหญิง ผู้สูงอายุเป็นกลุ่มที่มีปัญหาด้านเศรษฐกิจ ปัญหาความสัมพันธ์ในครอบครัว หรือไม่ได้รับความคุ้มครองสิทธิ ถูกทอดทิ้ง อยู่อาศัยกับสมาชิกในครอบครัวที่มีภาวะอารมณ์รุนแรง เครียด ติดยาเสพติด หรือเป็นผู้ป่วยติดเตียง

อีกทั้ง ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus group) เป็นสมาชิกชุมชนจาก ทั้งหมด 13 หมู่บ้าน ในเขตพื้นที่ตำบลเหล่าแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก คือ เป็นบุคคลในพื้นที่ที่มีผู้สูงอายุในครอบครัว หรือเป็นผู้ให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับสวัสดิภาพผู้สูงอายุ หรือสนใจความมั่นคงปลอดภัยจากอาชญากรรมในชุมชน โดยการคัดเลือกและเข้าถึงแบบลูกโซ่ (Snowball sampling) จำนวน 20 คน

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย การวิจัยนี้ใช้เครื่องมือทั้งหมด 3 ประเภท ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์ เครื่องมือสำหรับตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และข้อที่ 2 โดยใช้คำถามกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured questions) เพื่อให้สามารถเก็บข้อมูลเชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2. แบบสนทนากลุ่มย่อย เครื่องมือสำหรับตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 โดยเน้นการสนทนาแบบมีส่วนร่วมระหว่างกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมความคิดเห็นและข้อมูลเพิ่มเติม

3. แบบสังเกตพฤติกรรม เครื่องมือสำหรับการวิเคราะห์และตรวจสอบข้อมูล โดยใช้วิธีการสังเกตอย่างเป็นระบบเพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ประเด็นคำถามในแบบสัมภาษณ์และแบบสนทนากลุ่มย่อยได้รับการตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยทางสังคมศาสตร์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ด้วยวิธีการของลอว์เช่ (Lawshe, 1975) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการประเมินพบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน ให้คะแนนว่า “จำเป็นมาก” ส่งผลให้ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Ratio: CVR) เท่ากับ 1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ดีตามเกณฑ์ของลอว์เช่

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลักจากที่มาสำคัญ 2 แหล่ง คือ ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) และข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การเก็บข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารทางด้านวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ จากฐานข้อมูลวิชาการระดับชาติ/นานาชาติล่าสุดในช่วง 5 ปี และรวบทั้งบทความที่สำคัญจากแหล่งสื่อสารมวลชนต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้อง และข้อมูลจากสื่ออินเตอร์เน็ตที่เกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเกิดอาชญากรรม แนวคิดการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมของผู้สูงอายุทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ศึกษาแนวคิดและนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรม พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 มาตรา 11 (8) พระราชบัญญัติค่าตอบแทนผู้เสียหาย และค่าทดแทน และค่าใช้จ่ายแก่จำเลยในคดีอาญา พ.ศ. 2544 ระเบียบกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพว่าด้วยการบริหารจัดการคลินิกยุติธรรม พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. 2558 และการรวบรวมข้อมูลภาคสนามโดยใช้แบบสัมภาษณ์ในการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ใช้เวลาครั้งละประมาณ 1-2 ชั่วโมง จำนวน 18 คน หลังจากได้แนวทางของข้อมูลแล้วจึงนัดตัวแทนชุมชนสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) จำนวน 20 คน โดยใช้แบบสนทนากลุ่มย่อยในการพิจารณาสถานการณ์และแนวทางการป้องกันอาชญากรรมเพิ่มเติม การเก็บข้อมูลดำเนินการระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2567 - ธันวาคม 2567

3. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลใช้วิธีตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) โดยเปรียบเทียบข้อมูลจากแหล่งบุคคล กับ “เอกสาร” และจากการสังเกต และส่งการข้อมูลที่ได้ให้ผู้ให้สัมภาษณ์ข้อมูลตรวจทาน และช่วยยืนยันความถูกต้องของข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้อง

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการตีความข้อมูลตามหลักการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Content analysis) และการสร้างความเชื่อมั่นของข้อมูล ผู้วิจัยมีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data triangulation) ดังนี้ (1) จัดระเบียบข้อมูล รวบรวมและจัดระเบียบข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มย่อย (2) กำหนดรหัสข้อมูล (Coding) สร้างรหัสให้กับข้อมูลเพื่อให้สามารถจัดกลุ่มหรือเปรียบเทียบได้ เช่น การจำแนกธีมหรือประเด็นสำคัญ (3) การวิเคราะห์เนื้อหา

วิเคราะห์เนื้อหาที่ได้รับการสร้างรหัสแล้ว โดยสังเกตแนวโน้มหรือความสัมพันธ์ในข้อมูล เพื่อสร้างข้อสรุป และ (4) การสร้างข้อสรุป สรุปผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะหรือคำตอบที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ความน่าเชื่อถือและจริยธรรมการวิจัย พิสูจน์ความน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์เมื่อสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่รัฐและผู้นำชุมชนบางประเด็น นำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้สูงอายุในประเด็นเดียวกัน เพื่อยืนยันว่าทั้งสองกลุ่มเห็นตรงกันหรือไม่ นำผลวิเคราะห์ครั้งแรก แจ้งกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางรายอ่านหรือฟังเพื่อยืนยัน โดยเก็บข้อมูลหลักจาก 3 กลุ่มต่างกัน และใช้เอกสารทางวิชาการหรือสถิติในพื้นที่มาช่วยยืนยัน บันทึกเพื่อลดโอกาสอคติ และการจัดการและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบตามแนวทางของลินคอล์นและกูบา (Lincoln & Guba, 1985) และเรียบเรียงแบบบรรยายพรรณนา ส่วนจริยธรรมการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตามหลักการคุ้มครองสิทธิและความปลอดภัยของผู้เข้าร่วมวิจัย โดยขอพิจารณาจริยธรรมวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี และได้รับอนุมัติจริยธรรมวิจัย เลขที่ HE6720042 เข้าถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นเจ้าหน้าที่หน่วยงานรัฐโดยผ่านการทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล และผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นผู้สูงอายุเข้าถึงด้วยการแนะนำจากนั้นเสนอแบบชี้แจงการวิจัย เน้นการยินยอมโดยสมัครใจ แจ้งการปกปิดข้อมูลส่วนบุคคล แจ้งสิทธิในการถอนตัวจากการวิจัย และปกป้องกลุ่มเสี่ยงและความเป็นส่วนตัวและการคุ้มครองข้อมูล

ผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาการเกิดอาชญากรรมและสถานการณ์การที่ผู้สูงอายุถูกละเมิดสิทธิ พบว่า ในจังหวัดอุบลราชธานีสภาพปัญหาที่ผู้สูงอายุเผชิญสามารถแบ่งออกได้ 2 ประการสำคัญ ดังนี้

1.1 สภาพปัญหาและความเสี่ยงการเกิดอาชญากรรมในผู้สูงอายุ มีดังนี้

1) ผู้สูงอายุเป็นกลุ่มเสี่ยงสูงต่อการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม โดยเฉพาะในบริบทของชุมชนที่มีการแพร่ระบาดของยาเสพติด ซึ่งส่งผลให้บุคคลใกล้ชิด ก่อให้เกิดอาชญากรรมพื้นฐาน จากการศึกษาภาคสนาม พบว่า ผู้สูงอายุที่มีลูกหลานยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด ผู้ก่อเหตุที่เป็นผู้ใกล้ชิดนี้จะมีพฤติกรรมรุนแรงต่อผู้สูงอายุ มีพฤติกรรมก้าวร้าว ทำลายสิ่งของ ทำร้ายร่างกาย ข่มขู่ และลักทรัพย์เพื่อนำมาซื้อยาเสพติดโดยจำนวนที่พบ มีจำนวน 4 ราย ในขณะเดียวกันสถานะของผู้สูงอายุที่มักพึ่งพาผู้อื่น ขาดความรู้ด้านกฎหมาย และมีข้อจำกัดด้านร่างกาย ทำให้มีโอกาสตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมทั้งทางตรง ได้แก่ ความรุนแรงในครอบครัว และทางอ้อมด้วยการฉ้อโกง การแสวงหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน โดยไม่สามารถปกป้องตนเองหรือแจ้งความร้องทุกข์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Don Mod Daeng Police Station Officer, Ubon Ratchathani Province, personal communication, November 14, 2024)

2) เหตุอาชญากรรมส่วนหนึ่งไม่ได้รับการดำเนินคดีตามกฎหมาย เนื่องจากผู้สูงอายุไม่ประสงค์จะเอาผิดกับผู้กระทำซึ่งมักเป็น

ลูกหลาน ตำรวจผู้รับแจ้งเหตุจึงใช้การไกล่เกลี่ยและประนีประนอม ส่งผลให้ปัญหายังคงวนเวียนเกิดขึ้นซ้ำในครัวเรือนเดิม เจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่รายงานว่าคดีส่วนใหญ่ไม่ได้เข้าสู่กระบวนการยุติธรรม เป็นเพียงการระงับเหตุเฉพาะหน้า ซึ่งไม่สามารถแก้ปัญหาเชิงโครงสร้างได้ในระยะยาว

3) ลักษณะของอาชญากรรมต่อผู้สูงอายุในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ที่ขอรับเงินชดเชยในคดีอาญาปี 2567 มีทั้งความผิดต่อชีวิต ความผิดเกี่ยวกับร่างกายและเพศ รวมถึงคดีเกี่ยวกับจราจร

4) โครงการด้านความปลอดภัยของรัฐไม่ได้ระบุกลุ่มเป้าหมายผู้สูงอายุโดยเฉพาะ เช่น “อุบลเมืองปลอดภัยไร้อาชญากรรม” แม้จะมีงบประมาณและแนวทางส่งเสริมความปลอดภัย แต่ยังไม่สามารถตอบโจทย์เฉพาะกลุ่มเป้าหมายผู้สูงอายุได้โดยตรง คือ ภาพรวมเป็นการดำเนินการกับทุกวัยในสังคม ทำให้กลุ่มเปราะบางนี้ยังขาดมาตรการคุ้มครองที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรในเชิงนโยบาย

5) สถิติผู้สูงอายุที่ขอรับการเยียวยาจากกองทุนยุติธรรมและค่าทดแทนผู้เสียหายทางอาญา บ่งชี้ถึงภาระของรัฐที่เพิ่มขึ้น ในปีงบประมาณ 2567 มีการจ่ายเงินเยียวยา จำนวน 603,455 บาท (Ubon Ratchathani Provincial Justice Office Staff, personal communication, November 20, 2024) ซึ่งตอกย้ำถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างมาตรการเชิงป้องกันและการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน เช่น ตำรวจ อัยการ ศาล หน่วยงานสังคมสงเคราะห์ เพื่อลดอัตราการเกิดซ้ำของอาชญากรรมต่อผู้สูงอายุ

1.2 การถูกละเมิดสิทธิของผู้สูงอายุในชุมชน พบประเด็นที่สำคัญดังนี้

1) การละเมิดสิทธิในผู้สูงอายุจากปัญหาความไม่รู้สิทธิและผลกระทบต่อการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม จากการศึกษาภาคสนามในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าผู้สูงอายุจำนวนไม่น้อยเผชิญกับการละเมิดสิทธิในรูปแบบต่าง ๆ อันมีรากเหง้ามาจาก “ความไม่รู้สิทธิ” และ “ความเข้าใจผิดเกี่ยวกับกฎหมาย” ที่ควรได้รับการคุ้มครอง โดยเฉพาะในประเด็นเกี่ยวกับทรัพย์สิน สวัสดิการ และกระบวนการยุติธรรม ซึ่งเป็นเรื่องที่ผู้สูงอายุควรเข้าถึงได้โดยสะดวกแต่กลับถูกกีดกันโดยโครงสร้างทางสังคมและการบริหารที่ไม่ตอบสนองต่อกลุ่มเปราะบาง ปัญหาที่พบคือ (1) การถูกหลอกให้โอนเงินหรือทรัพย์สิน ผู้สูงอายุบางรายถูกญาติหรือบุคคลใกล้ชิดหลอกให้เซ็นเอกสารโอนที่ดินโดยไม่ทราบเนื้อหาหรือผลทางกฎหมาย (2) ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิสวัสดิการได้ทันเวลา จากการขอรับเงินเบี้ยยังชีพหรือความช่วยเหลือด้านสาธารณสุขในภาวะวิกฤต ผู้สูงอายุจำนวนหนึ่งไม่ได้รับการแจ้งสิทธิหรือไม่สามารถดำเนินการยื่นเรื่องได้ทันภายในเวลาที่กำหนด ส่งผลให้ขาดโอกาสในการได้รับการคุ้มครองตามสิทธิขั้นพื้นฐาน (3) การถูกล่อลวงจากมิจฉาชีพในรูปแบบออนไลน์ คือ พบว่า มีผู้สูงอายุถูกหลอกให้โอนเงินผ่านโทรศัพท์โดยแอบอ้างว่าเป็นเจ้าหน้าที่รัฐหรือธนาคาร ซึ่งเกิดจากทั้งความไม่รู้เท่าทันเทคโนโลยีและการขาดการให้ข้อมูลที่เหมาะสมกับวัยช่องทางการรับแจ้งเหตุแก่ผู้สูงอายุ สะท้อนถึงการพึ่งพาสื่อกลางมากกว่าการเข้าถึงรายบุคคล และ (4) ข้อจัดกัด

เกี่ยวกับการเข้าถึงผู้สูงอายุจากภาครัฐในการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง ผู้สูงอายุบางรายเมื่อต้องการร้องเรียนกรณีถูกเอารัดเอาเปรียบ แต่ต้องเผชิญกับความยุ่งยากในการเข้าถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ไม่มีเจ้าหน้าที่ประจำในชุมชน หรือไม่มีระบบรับเรื่องร้องเรียนที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ ไม่มีการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมโดยตรง มีการโทรสายด่วน 1300 แทนการแจ้งความที่สถานีตำรวจ หรือการส่งจดหมายถึงหน่วยงานสังคมสงเคราะห์ สถานการณ์การถูกละเมิดสิทธิและการเกิดอาชญากรรมกับผู้สูงอายุในจังหวัดอุบลราชธานี จากการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอาชญากรรมและการละเมิดสิทธิของผู้สูงอายุ ข้อมูลประชาชนที่ขอรับเงินค่าตอบแทนผู้เสียหาย และค่าทดแทน และค่าใช้จ่ายแก่จำเลยในคดีอาญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่เกี่ยวข้องเฉพาะผู้สูงอายุมายื่นคำขอรับการช่วยเหลือ พบว่า มี จำนวน 17 ราย ในความผิดต่อชีวิต จำนวน 4 ราย ความผิดต่อชีวิต และกฎหมายจราจร จำนวน 8 ราย ความผิดต่อร่างกาย จำนวน 4 ราย ความผิดเกี่ยวกับเพศ (อนาจาร) 1 ราย และจากข้อมูลประชาชนที่ขอรับความช่วยเหลือเงินกองทุนยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มี ผู้สูงอายุมายื่นคำขอรับความช่วยเหลือในการดำเนินคดี จำนวน 14 ราย (Officer of the Ubon Ratchathani Provincial Justice Office, personal communication, November 20, 2024) ซึ่งเป็นส่วนสะท้อนความไม่มั่นใจในระบบยุติธรรม หรือความกลัวผู้กระทำผิดที่อยู่ใกล้ชิดในครอบครัว

ส่วนสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุโดยภาพรวมตามภารกิจของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดอุบลราชธานี ในช่วงระยะเวลา 1 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2567 พบว่า อันดับที่ 1 ปัญหาเรื่องสิทธิ สวัสดิการและกฎหมาย ถูกละเมิดสิทธิและขอส่งเสริมเยียวยาสิทธิ จำนวน 92 ราย ซึ่งมีลักษณะที่ผู้สูงอายุถูกหลอกให้โอนเงิน หรือทำให้เสียทรัพย์ ช่วยเหลือเงินเบี้ยยังชีพ ถูกทอดทิ้งขอรับการช่วยเหลือด้านที่พักอาศัย และขอการสงเคราะห์ในการจัดการศพ การช่วยเหลือเกี่ยวกับจัดการเงินกู้ เป็นต้น อันดับที่ 2 ปัญหารายได้และความเป็นอยู่ จำนวน 57 ราย อันดับที่ 3 ปัญหาคนเร่ร่อน หรือขอทาน จำนวน 12 คน อันดับที่ 4 ปัญหาความสัมพันธ์ในครอบครัว ได้แก่ ความขัดแย้ง ความรุนแรง การละเลย หรือขาดความอบอุ่นในครอบครัว จำนวน 9 ราย อันดับที่ 5 ปัญหาสุขภาพ/อุบัติเหตุ อุบัติภัย/แจ้งเหตุด่วนเหตุร้าย จำนวน 5 ราย อันดับที่ 6 ปัญหาเกี่ยวกับผู้สูงอายุถูกกระทำความรุนแรงจากสมาชิกในครอบครัว จำนวน 4 ราย และสุดท้าย อันดับที่ 7 ปัญหาคนสูญหาย พลัดหลง ศพนิรนาม (Officer of the Office of Social Development and Human Security, personal communication, December 19, 2024)

2) ความเปราะบางด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวนำไปสู่การละเมิดสิทธิโดยไม่ถูกดำเนินคดี กรณีลูกหลานหลอกให้โอนทรัพย์สินหรือละเมิดสิทธิโดยอาศัยความรัก ความผูกพัน ความไว้วางใจ ทำให้ผู้สูงอายุไม่ร้องทุกข์ ส่งผลให้ “อาชญากรรมไม่ปรากฏ” (Dark figure of crime)

กลายเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาเชิงระบบของกระบวนการยุติธรรม

3) การขาดมาตรการคุ้มครองเชิงรุก ทำให้ผู้สูงอายุไม่สามารถปกป้องตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในแง่การแจ้งความ ร้องเรียน การฟ้องคดี หรือแม้กระทั่งการขอความช่วยเหลือทางกฎหมาย ส่งผลให้ผู้สูงอายุถูกละเมิดสิทธิซ้ำซาก และไม่ได้รับการเยียวยาอย่างเป็นธรรม

4) การออกแบบนโยบายและกฎหมายของรัฐยังไม่สอดรับกับสภาพจริงของผู้สูงอายุ ทั้งในแง่การเข้าถึงบริการ การสื่อสารที่เข้าใจง่าย การให้ความรู้ด้านกฎหมายเบื้องต้น และการขาดระบบสนับสนุนทางสังคมในระดับชุมชน ซึ่งทำให้ผู้สูงอายุ ครอบครัวที่มีผู้สูงอายุ ไม่ได้รับความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง ชุมชน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเวลาที่ต้องการความช่วยเหลือ ส่งผลให้ไม่สามารถรับมือกับปัญหา ความเครียด หรือวิกฤติในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประเด็นนี้ควรเป็นภารกิจร่วมกันระหว่างกระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาสังคม

2. แนวทางการป้องกันอาชญากรรมและการคุ้มครองการถูกละเมิดสิทธิของผู้สูงอายุ พบว่า กฎหมายในประเทศไทย มีกฎหมายเฉพาะที่คุ้มครองสิทธิผู้สูงอายุและกำหนดมาตรการช่วยเหลือในกรณีที่เกิดการละเมิดสิทธิ ดังนี้ พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553) พระราชบัญญัติคุ้มครองสวัสดิภาพผู้สูงอายุ พ.ศ. 2562 วางกรอบสิทธิผู้สูงอายุและมาตรการคุ้มครองสวัสดิภาพ กำหนดให้ภาครัฐมีหน้าที่ในการดูแล ส่งเสริมสุขภาพ จัดสวัสดิการ และคุ้มครองผู้สูงอายุที่ถูกละเมิดสิทธิ และมีประมวลกฎหมายอาญากำหนดฐานความผิดและบทลงโทษแก่ผู้กระทำผิด ซึ่งผู้เสียหายเป็นผู้สูงอายุมักได้รับการพิจารณาให้เป็น “กรณีที่อ่อนไหว” ทำให้ศาลสามารถพิจารณาเพิ่มโทษตามดุลยพินิจ เช่น หากเป็นการกระทำที่โหดร้ายต่อบุคคลเปราะบาง มีพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 มุ่งเน้นคุ้มครองผู้ถูกกระทำในครอบครัว รวมถึงผู้สูงอายุที่ถูกทำร้ายร่างกายหรือจิตใจโดยสมาชิกในครอบครัว พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 วางรากฐานแนวทางจัดสวัสดิการสังคมให้กับกลุ่มเปราะบาง ซึ่งรวมถึงผู้สูงอายุ กฎหมายอื่น ๆ และมาตรการเสริมการตั้งกองทุนต่าง ๆ เช่น กองทุนยุติธรรม เพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีให้กับผู้สูงอายุที่เป็นผู้เสียหาย มาตรการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อลดการพึ่งพาคนรอบข้าง ลดความเสี่ยงถูกเอารัดเอาเปรียบ อย่างไรก็ตาม แม้ประเทศไทยมีกฎหมายหลายฉบับที่ให้ความคุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพของผู้สูงอายุ แต่การบังคับใช้ยังขาดความเข้มแข็งและยังไม่ครอบคลุมมิติที่ซับซ้อนของการถูกละเมิดสิทธิในบริบทชุมชน

จากการศึกษากฎหมายและมาตรการของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา และสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ผลการศึกษาพบว่า ประเทศญี่ปุ่น มี “The Basic Law on Measures for the Aging Society” (Law No.129 ปี 1995) เป็นกฎหมายพื้นฐานในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ คุ้มครองสิทธิและสวัสดิการ นอกจากนี้ ได้ออกแบบนโยบายและมาตรการป้องกันอาชญากรรมต่อผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ โดยมีประกันสังคมที่ครอบคลุมการดูแลผู้สูงอายุ

ในระยะยาว “Long-term Care Insurance” (LTCI, เริ่มใช้ในปี 2000) ช่วยลดปัญหาเรื่องความยากจนและการถูกละเมิดสิทธิ เนื่องจากผู้สูงอายุไม่จำเป็นต้องพึ่งพาผู้อื่นมากเกินไป ในด้านการเงิน “Act on the Prevention of Elder Abuse” กำหนดให้หน่วยงานท้องถิ่นและองค์กรที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่ป้องกัน ตอบสนอง และรับแจ้งเหตุการละเมิดผู้สูงอายุ และมีการตั้งสายด่วนและศูนย์รับคำร้องเรียนเพื่อให้ผู้สูงอายุหรือผู้พบเห็นการละเมิดสามารถแจ้งเหตุได้ง่าย “Act on Stabilization of Employment of Older Persons” ป้องกันการเลือกปฏิบัติทางอายุ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถมีงานทำ เป็นอีกแนวทางในการลดความเสี่ยงต่อการถูกเอาเปรียบด้านเศรษฐกิจ ส่วนสหรัฐอเมริกา มีกฎหมายหลัก “Elder Justice Act” (United States, 2010) ในระดับรัฐบาลกลาง (Federal Law) ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทารุณกรรม การละเมิด หรือการละเลยต่อผู้สูงอายุ มีการสนับสนุนเงินทุนและทรัพยากรแก่รัฐและหน่วยงานท้องถิ่นเพื่อสืบสวนคดีและคุ้มครองผู้สูงอายุ มีหน่วยงานระดับรัฐที่มีชื่อว่า “Adult Protective Services” (APS) ที่มีภารกิจคุ้มครองผู้ใหญ่เปราะบาง รวมถึงผู้สูงอายุที่ครอบคลุมโดยทำงานร่วมกับตำรวจ ทนายความ และโรงพยาบาล และสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีมีกฎหมายที่เข้มงวดในการตรวจสอบสถานที่ดูแลผู้สูงอายุและมีมาตรการป้องกันการทารุณกรรมที่ชัดเจนอย่างประมวลกฎหมายด้านสังคมของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี (German Social Code หรือ Sozialgesetzbuch - SGB) มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประกันสุขภาพ การดูแลผู้สูงอายุ และสวัสดิการสังคม ซึ่งช่วยลดปัจจัยเสี่ยงที่ผู้สูงอายุจะถูกละเมิดหรือถูกล่อลวงทางเศรษฐกิจ

จากข้อมูลภาคสนามจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ เจ้าหน้าที่สำนักงานยุติธรรมจังหวัด เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้สูงอายุ ผู้นำชุมชน และอาสาสมัครตำบลเหล่าแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี ได้สรุปข้อเสนอแนวทางป้องกันอาชญากรรมและคุ้มครองการละเมิดสิทธิของผู้สูงอายุ ดังนี้

1) ส่งเสริมจิตสำนึกสังคม สร้างค่านิยมเคารพผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุเข้าใจเรื่องการป้องกันตนเองจากการถูกละเมิดสิทธิ กฎหมาย การคุ้มครองสิทธิและกระบวนการยุติธรรม โดยอาศัยความร่วมมือจากสถานศึกษา สำนักงานยุติธรรมจังหวัด สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สถานีตำรวจภูธร ในการนำเสนอความรู้ผ่านสื่อวิทยุ และกิจกรรมตามโอกาสต่าง ๆ ในชุมชน เพื่อสร้างแรงสนับสนุนทางสังคม และลดอัตรา “ตัวเลขมืด” ของอาชญากรรมและการละเมิดสิทธิในผู้สูงอายุ

2) พัฒนาความรู้และเสริมพลังแก่ชุมชน ให้ความรู้ด้านกฎหมายและสิทธิตนเองแก่ผู้สูงอายุและครอบครัว พร้อมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ เช่น การรู้เท่าทันกลโกง และการแจ้งเหตุได้อย่างปลอดภัย โดยสามารถพัฒนาเป็น 2 รูปแบบดังนี้

(1) กลุ่มบ้านผู้สูงอายุ (Elderly Home Groups) เป็นกลไกดูแลผู้สูงอายุในชุมชนที่เผชิญกับปัญหาอาชญากรรมหรือการทอดทิ้ง โดยจัดระบบดูแลแบบ “บ้านใกล้เรือนเคียง” โดยจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้สูงอายุในชุมชนผ่านการแบ่งหน้าที่ให้เป็นกลุ่มย่อยช่วยกันสอดส่องดูแล และแจ้งเตือนเมื่อพบความผิดปกติหรือเห็น

สัญญาณของความรุนแรง อาชญากรรม และการละเมิดสิทธิต่าง ๆ และการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และมูลนิธิต่าง ๆ โดยมีการวางระบบการคัดกรอง ส่งต่อ และติดตามผลอย่างเป็นระบบ ตลอดจน การประเมินและพัฒนากิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้กลุ่มบ้านผู้สูงอายุ “Elderly Home Groups” สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความปลอดภัยเสริมคุณค่า และความสุขให้กับผู้สูงอายุในชุมชนอย่างยั่งยืน

(2) ผู้จัดการกรณีในชุมชน (Case Manager) ซึ่งได้จากการคัดเลือกบุคคลที่น่าเชื่อถือในชุมชนมาฝึกอบรมเรื่องสิทธิ กฎหมาย และการจัดการกรณี เพื่อเป็นตัวกลางระหว่างผู้สูงอายุกับหน่วยงานรัฐ ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และรับมือกรณีเกิดการละเมิดสิทธิผู้สูงอายุหรือเหตุอาชญากรรมที่เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุ ตลอดจนกำหนดระบบติดตามและประเมินผล เพื่อให้กลไกการช่วยเหลือเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3) แนวทางการพัฒนาแอปพลิเคชันหรือระบบแจ้งเหตุดิจิทัลการแจ้งเหตุแบบเรียลไทม์ ติดตามสถานะคดีได้ และมีระบบแจ้งเตือนเจ้าหน้าที่ในพื้นที่ทันทีที่มีเหตุเข้ามา เพื่อให้สามารถตอบสนองอย่างทันท่วงที มีกระบวนการติดตามคดี การจัดการหลังรับแจ้งเหตุ มีการสนับสนุนงบประมาณ จัดตั้งเครือข่ายอาสาในพื้นที่ และบริหารช่องทางการแจ้งเหตุในชุมชน

4) จัดตั้ง “คณะทำงานคุ้มครองผู้สูงอายุจังหวัด” นำโดยสำนักงานยุติธรรมจังหวัด ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน เพื่อบูรณาการงบประมาณ บุคลากร สร้างเครือข่ายผู้ดูแลชุมชนที่ใช้ระบบข้อมูลกลาง (Elder Justice Data Hub) ในการเยี่ยมบ้านและจัดกิจกรรมป้องกันแก้ไขการทารุณกรรมผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ปัญหาการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมในผู้สูงอายุมีสาเหตุซับซ้อนหลายด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ ความสัมพันธ์ระหว่างวัย และการพึ่งพาทางร่างกายและจิตใจของผู้สูงอายุ สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องการกระทำความรุนแรงต่อผู้สูงอายุภายในครอบครัว (Teera Kulsawat & Thanphitcha Samart, 2020) ลักษณะการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมของผู้สูงอายุส่วนใหญ่เกิดจากบุคคลที่เป็นสมาชิกในครอบครัวสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมที่เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร (Phisit Rakhangwong, 2018) และความเสี่ยงจากอาชญากรรมและการละเมิดสิทธิผู้สูงอายุในชุมชนสืบเนื่องจากที่มีผู้กระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติดในชุมชนสอดคล้องกับทฤษฎีสภาวะไร้ระเบียบทางสังคม (Social Disorganization Theory) (Shaw & McKay, 1942) ซึ่งอธิบายถึงปัญหายาเสพติดว่าก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยและนำไปสู่ความเสี่ยงในการเกิดอาชญากรรมต่อกลุ่มที่อ่อนแอ เช่น ผู้สูงอายุ ซึ่งมักตกเป็นเป้าหมายได้ง่ายเนื่องจากไม่สามารถป้องกันตนเองได้ดีเท่ากับวัยอื่น ๆ สอดคล้องกับทฤษฎีกิจวัตรประจำวัน (Routine Activity Theory) (Cohen & Felson, 1979) และสอดคล้องกับ Center for Addiction Studies (2020) ระบุว่า ปัจจัยสำคัญ

ที่ความเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิโดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีการแพร่ระบาดของสารเสพติดอย่างรุนแรง สภาพแวดล้อมเช่นนี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความปลอดภัยของกลุ่มเปราะบาง สอดคล้องกับงานวิจัยปัญหาอาชญากรรมในชุมชนที่มีการใช้ยาเสพติดสูงที่แสดงให้เห็นว่าการมีผู้กระทำผิดที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดเพิ่มโอกาสในการเกิดอาชญากรรมในชุมชน ซึ่งส่งผลกระทบต่อกลุ่มที่เปราะบางรวมถึงผู้สูงอายุ (McCord, DiLalla, & Loper, 2001) งานวิจัยเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการควบคุมและการป้องกันทางสังคม เช่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบครอบครัวและชุมชน เพื่อลดโอกาสการเกิดอาชญากรรมต่อผู้สูงอายุในพื้นที่ที่มีปัญหายาเสพติดสูง

ประเทศไทยมีกฎหมายที่มุ่งเน้นการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการของผู้สูงอายุ แต่ยังขาดมาตรการที่เข้มงวดในการคุ้มครองสิทธิผู้สูงอายุ แม้ว่าจะมีพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553) และการบังคับใช้กฎหมายยังไม่เข้มงวดเพียงพอ ส่งผลให้การป้องกันการละเมิดสิทธิผู้สูงอายุในประเทศไทยยังมีข้อจำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยมาตรการคุ้มครองสิทธิในการทำงานของผู้สูงอายุตามกฎหมายไทยและกฎหมายประเทศญี่ปุ่น (Kamolwan Yuwhattana & Chuenchiwin Yimfuang, 2022) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับทฤษฎีการควบคุมทางสังคม (Hirschi, 1969) ที่ชี้ให้เห็นว่าการควบคุมทางสังคมที่เข้มงวด เช่น การบังคับใช้กฎหมายที่ชัดเจนจะช่วยลดการเกิดอาชญากรรมและการละเมิดสิทธิโดยเฉพาะในสังคมที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีโครงสร้างทางสังคม (Durkheim, 1964) อธิบายว่ากฎหมายเป็นโครงสร้างสำคัญที่ช่วยรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม เมื่อระบบกฎหมายได้รับการบังคับใช้อย่างเคร่งครัดและมีการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ เช่น ในประเทศญี่ปุ่น และสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี สังคมจะมีเสถียรภาพและความปลอดภัยสูงขึ้น แต่ในกรณีบริบทชุมชนในประเทศไทย การขาดความเข้มงวดและการติดตามผลในการบังคับใช้กฎหมายสำหรับผู้สูงอายุอาจส่งผลให้ความสงบสุขและความเชื่อมั่นในระบบกฎหมายลดลง

การป้องกันอาชญากรรมและการละเมิดสิทธิสำหรับผู้สูงอายุในชุมชนโดยการเน้นการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักรู้ในชุมชน สอดคล้องกับทฤษฎีการควบคุมทางสังคม (Social control theory) (Cialdini & Trost, 1998) ซึ่งสามารถทำให้เกิดบรรทัดฐานที่เข้มแข็งในการดูแลและเคารพผู้สูงอายุได้ และเกิดวัฒนธรรมการปกป้องและไม่ทำร้ายผู้สูงอายุ เป็นการป้องกันปัญหาการละเมิดสิทธิทางสังคมในระยะยาว สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning theory) (Bandura, 1977) และป้องกันการล่วงละเมิดผู้สูงอายุ โดยเน้นการให้ความรู้แก่ประชาชน การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวและการสร้างชุมชนที่เข้มแข็งเพื่อเฝ้าระวังและป้องกันการล่วงละเมิดผู้สูงอายุได้ สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องการป้องกันการล่วงละเมิดต่อผู้สูงอายุ (Roongrote Poomriew, 2021) และการเสนอให้มีการส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่สมาชิกชุมชนในคนทุกวัยและทุกด้าน สอดคล้องกับทฤษฎีชุมชนที่เข้มแข็ง (Community empowerment theory) (Minkler & Wallerstein, 2002)

การมุ่งเน้นเรื่องการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวและชุมชนยังทำให้เกิดเครือข่ายการเฝ้าระวังที่แข็งแกร่ง ซึ่งช่วยลดความเสี่ยงจากอาชญากรรมในชุมชนโดยรวม และสอดคล้องกับทฤษฎีบรรทัดฐานทางสังคม (Social norms theory) (Cialdini & Trost, 1998) และสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องพฤติกรรมการใช้แอปพลิเคชันไลน์กับการรู้เท่าทันข่าวลวงของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ (Anyamanee Phakdeemualchon, 2021) การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องสร้างความตระหนักในปัญหาการละเมิดทางทรัพย์สินต่อผู้สูงอายุ (Rasika Pongyutthakorn, 2019) และงานวิจัยเรื่องการป้องกันอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์ในผู้สูงอายุ (Jiraporn Puangin & Jomdet Treemek, 2023) ที่เน้นให้มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน และการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยการส่งเสริมให้ชุมชนเป็นเจ้าของปัญหา ดังนั้นการสนับสนุนจากชุมชนจึงเป็นการสร้างความเข้มแข็งในระดับชุมชน สอดคล้องกับวิจัยการศึกษาแนวทางป้องกันอาชญากรรมที่กระทำต่อผู้สูงอายุ (Kraiwoot Wattanasin, 2018) เกี่ยวกับการจัดระบบการให้บริการผู้สูงอายุที่ตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ควรมีการจัดตั้งคณะทำงานบูรณาการคุ้มครองสิทธิผู้สูงอายุระดับจังหวัด โดยบูรณาการหน่วยงานระดับจังหวัด ดังนี้ ประสานหน่วยงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของจังหวัด หรือมหาวิทยาลัยในพื้นที่ร่วมพัฒนาแอปพลิเคชันหรือระบบแจ้งเหตุดิจิทัลการแจ้งเหตุแบบเรียลไทม์ติดตามสถานะคดีได้ และมีระบบแจ้งเตือนเจ้าหน้าที่ในพื้นที่ทันทีที่มีเหตุเข้ามา เพื่อให้สามารถตอบสนองอย่างทันท่วงที โดยสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเป็นผู้ประสานหลักในด้านกฎหมายและกระบวนการติดตามคดี สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดดูแลด้านการคุ้มครองผู้สูงอายุ และการจัดการหลังรับแจ้งเหตุ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนงบประมาณ รวมทั้งจัดตั้งเครือข่ายอาสาในพื้นที่ และบริหารช่องทางการแจ้งเหตุในชุมชน เป็นการเสนอรูปแบบความร่วมมือแบบสหสาขาวิชาชีพที่มีเป้าหมายเฉพาะเจาะจงด้านผู้สูงอายุ

2) การประยุกต์ใช้แนวคิด “Community-Based Participatory Research” (CBPR) ในการพัฒนากลไกชุมชนอย่างยั่งยืน โดยนำไปสู่การจัดตั้ง “กลุ่มบ้านผู้สูงอายุ” (Elderly Home Groups) ที่มีบทบาทในการเฝ้าระวัง แจ้งเหตุ และส่งต่อผู้สูงอายุที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิร่วมกับหน่วยงานยุติธรรมในพื้นที่ ถือเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างภาคประชาชนกับกระบวนการยุติธรรมในรูปแบบใหม่ และสามารถขยายผลได้ในระดับนโยบายสาธารณะ

3) การจัดตั้งตำแหน่งผู้จัดการกรณี (Case Manager) ด้านสิทธิผู้สูงอายุ โดยสำนักงานยุติธรรมจังหวัดร่วมกับสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุข และมหาวิทยาลัยในพื้นที่จัดอบรมผู้จัดการคดีผู้สูงอายุ และอาสาสมัคร เพื่อเสริมความรู้ด้านกฎหมาย สวัสดิการ และสุขภาพจิต สำหรับป้องกันและดูแลการละเมิดสิทธิผู้สูงอายุในระดับชุมชน

เพื่อทำหน้าที่เป็นตัวกลางระหว่างครอบครัว ชุมชน และหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งจะช่วยเพิ่มความเชื่อมโยงของระบบการคุ้มครองสิทธิในเชิงลึก ซึ่งการเสนอตำแหน่งใหม่ในโครงสร้างกระบวนการยุติธรรมเชิงพื้นที่ที่ไม่เคยมีมาก่อนในประเทศไทย

4) เสนอแนวทางจากต่างประเทศมาประยุกต์ใช้ในบริบทของประเทศไทย ดังนี้ จัดทำระบบประกันสุขภาพระยะยาว (Long-term Care Insurance) และการจัดตั้งหน่วยรับแจ้งเหตุเฉพาะทางสำหรับผู้สูงอายุ ตามแนวทางของประเทศญี่ปุ่น เสนอให้มีการร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้สูงอายุจากการทารุณกรรม ตามแนวทางของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และเสนอให้มีการร่างพระราชบัญญัติความยุติธรรมสำหรับผู้สูงอายุ และการตั้งหน่วยงานคุ้มครอง ผู้เปราะบางแบบ (Adult protective services) พร้อมกองทุนเพื่อความยุติธรรมสำหรับผู้สูงอายุ (Elder justice fund) ตามแนวทางของสหรัฐอเมริกา ซึ่งเน้นการคุ้มครองสิทธิผู้สูงอายุผ่านกลไกของรัฐ

5) การพัฒนาบรรทัดฐานทางสังคมด้วยกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟูเสนอกระบวนการยุติธรรมเชิงฟื้นฟู (Restorative justice) มาใช้เป็นกลไกสร้างบรรทัดฐานทางสังคมที่เคารพผู้สูงอายุ โดยจัดตั้ง “คณะทำงานคุ้มครองผู้สูงอายุจังหวัด” นำโดยสำนักงานยุติธรรมจังหวัด ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษา สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สถานีตำรวจภูธร และภาคประชาชน ที่มีการบูรณาการด้านงบประมาณ บุคลากร ร่วมเป็นเครือข่ายผู้ดูแลชุมชนที่ใช้ระบบข้อมูลกลาง (Elder Justice Data Hub) ในการเยี่ยมบ้าน การจัดกิจกรรมป้องกันแก้ไข การประชุมครอบครัว การไกล่เกลี่ยและกิจกรรมสร้างความตระหนักในชุมชน เน้นฟื้นฟูความสัมพันธ์ ลดพฤติกรรมละเมิดสิทธิ และป้องกันการก่ออาชญากรรมในครอบครัว การทารุณกรรมผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาแนวทางการออกแบบระบบเฝ้าระวังดิจิทัลในลักษณะการออกแบบที่ยึดผู้สูงอายุใช้เป็นศูนย์กลาง (User-centered design) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างหลายจังหวัดเพื่อให้ได้แบบจำลองที่ขยายผลได้จริง

2) ควรศึกษาผลกระทบเชิงนโยบายของการจัดตั้งตำแหน่งผู้จัดการกรณี (Case Manager) ด้านสิทธิผู้สูงอายุต่อการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมในเชิงเปรียบเทียบ

3) ควรศึกษารูปแบบระบบบริการคุ้มครองผู้สูงอายุไทย (Adult Protective Services) หรือ “APS-Thai” และระบบคัดกรองการทารุณกรรมในสถานดูแลระยะยาว (LTC-Abuse Screen)

บรรณานุกรม

Anyamanee Phakdeemualchon. (2021). *The behavior of using LINE Application and elderly awareness of fake news in Chiang Mai Province. Chiang Mai Rajabhat University Intellectual Repository.* http://www.cmruir.cmru.ac.th/bitstream/123456789/2256/1/Abstract.pdf

Act on the Prevention of Elder Abuse, Support for Caregivers of Elderly Persons and Other Related Matters. (Act No. 124

of 2005). (2005).

Act on Stabilization of Employment of Older Persons (Act No. 68 of 1971). (1971).

Adult Protective Services (APS). (n.d.).

Bandura, A. (1977). *Social learning theory.* Prentice Hall.

Basic Law on Measures for the Aging Society (Law No. 129 of 1995). (1995).

Center for Addiction Studies. (2020). *Final research report: A study on the impact of drug problems on the elderly in communities.* Bangkok: Center for Addiction Studies. https://cads.in.th/cads/media/upload/1621322785.pdf

Cialdini, R. B., & Trost, M. R. (1998). *Social influence: Social norms, conformity, and compliance.* In D. T.

Cohen, L. E., & Felson, M. (1979). Social change and crime rate trends: A routine activity approach. *American Sociological Review, 44*(4), 588-608.

Department of Older Persons. (2021). *The elderly situation report 2021.* https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1663828576-1747_0.pdf

Department of Rights and Liberties Protection, Ministry of Justice. (2018). *Handbook of elderly rights under the civil and commercial code* (Revised Edition). https://www.rlpd.go.th/

Durkheim, E. (1964). *The division of labor in society.* (G. Simpson, Trans.). Free Press. (Original work published 1893).

Elder Justice Act of 2010, 42 U.S.C.1397j-1397m–5 (2010).

Hirschi, T. (1969). *Causes of delinquency.* University of California Press.

Jiraporn Puangin, & Jomdet Treemek. (2023). Crime prevention regarding property crimes against the elderly. *Journal of Criminology and Social Science, 5*(2), 81-96.

Jongjit Rittirong et al. (2017). *Study of issues and risks of rights violations and assessment of situations to protect the rights of the elderly* (Research Report). Bangkok: Foundation of Thai Gerontology Research and Development Institute.

Kamolwan Yuwhattana, & Chuenchiwin Yimfuang. (2022). Measures for protecting the rights of elderly employment under Thai Law compared to Japanese Law. *Journal of Law and Local Society, 6*(1), 1-15.

Kraiwoot Wattanasin. (2018). *Crime prevention models for elderly victimization.* https://research.police.go.th/wp-content/uploads/2020/12.pdf

Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology, 28*(4), 563-575.

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry.* Sage Publications.

McCord, D. M., DiLalla, D. L., & Loper, A. B. (2001). Impact of social messages on vulnerable populations, including the

elderly. *Journal of Social Work, 47*(3), 203-217.

Minkler, M., & Wallerstein, N. (Eds.). (2002). *Community-based participatory research for health.* San Francisco, CA: Jossey-Bass.

National Statistical Office. (2023). *Elderly Statistics 2023.* National Statistical Office.

Pattharaporn Khongboon. (2019). *In-depth analysis of Thai elderly experiencing the highest level of psychological rights violations.* Thai Health Promotion Foundation (ThaiHealth). https://www.thaihealth.or.th/

Phisit Rakhangwong. (2018). *A study of factors influencing victimization of the elderly in Bangkok Metropolitan Area* [Unpublished master's thesis, School of Public Administration, National Institute of Development Administration], Thailand.

Rasika Pongyutthakorn. (2019). *Victimization of elderly property rights violations by family members or relatives.* [Unpublished Master's Thesis]. Chulalongkorn University.

Roongrote Poomriew. (2021). Preventing elder abuse. *Thai Journal of Health Education. 44*(1), 30-38.

Shaw, C. R., & McKay, H. D. (1942). *Juvenile delinquency and urban areas.* The University of Chicago Press.

Teerakul Sawat, & Thanpitcha Samart. (2020). Violence against the elderly within the family. *Journal of Politics, Administration and Law, 12*(2), 111-127.

United States. (2010). Elder Justice Act, §§ 6701–6703, Subtitle H, Title VI, *Patient Protection and Affordable Care Act,* Pub. L. No. 111-148, 124 Stat. 782-798.

แนวทางปฏิบัติต่อผู้เข้าร่วมโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) กรณีศึกษาเรือนจำกลางสมุทรปราการ

Guidelines for Participants in the Employment Generation and Occupational Training Program in the Industrial Sector (Special Parole Program): A Case Study of Samut Prakan Central Prison

*สุดา สุวรรณรักษ์**
Suda Suwannaruk
*ธรรมวิทย์ เทอดอุดมธรรม***
Thamavit Terdudomtham

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ ปัญหาและอุปสรรค ปัจจัยความสำเร็จ ในการดำเนินการโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) กรณีศึกษาเรือนจำกลางสมุทรปราการ โครงการฯ และข้อเสนอเชิงนโยบายแนวทางปฏิบัติต่อผู้เข้าร่วมโครงการฯ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง 23 ราย และการสนทนากลุ่ม 10 ราย ผลการศึกษาพบว่า โครงการสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์

---

* *นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอาชญาวิทยาและการบริหารงานยุติธรรม คณะอาชญาวิทยาและการบริหารงานยุติธรรม มหาวิทยาลัยรังสิต*
* *Doctor of Philosophy in Criminology and Justice Administration, Faculty of Criminology and Justice Administration, Rangsit University*
** *รองศาสตราจารย์, คณะอาชญาวิทยาและการบริหารงานยุติธรรม มหาวิทยาลัยรังสิต*
** *Associate Professor, Faculty of Criminology and Justice Administration, Rangsit University*
Received: *25 April 2025* ***Revised:*** *1 July 2025* ***Accepted:*** *3 July 2025*

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านผลผลิต (Outputs) ผลลัพธ์ (Outcomes) และความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ โครงการ “สมุทรปราการโมเดล” ได้ประยุกต์ใช้นโยบายการพักโทษร่วมกับการฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการจริง โดยมีการควบคุมผู้ต้องขังผ่านกำไลอิเล็กทรอนิกส์ (EM) ซึ่งช่วยลดภาระของเรือนจำ เสริมสร้างทักษะอาชีพให้ผู้ต้องขัง และเตรียมความพร้อมก่อนกลับคืนสู่สังคม ภาครัฐได้รับประโยชน์จากการลดค่าใช้จ่ายและเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร ส่วนภาคเอกชนได้รับแรงงานฝีมือที่ช่วยลดต้นทุนการฝึกอบรม ผู้ต้องขังสามารถสร้างรายได้ ส่งเงินช่วยเหลือครอบครัว และได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้น โครงการนี้จึงเป็นต้นแบบที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาทางเลือกใหม่ให้แก่ระบบราชทัณฑ์ไทยอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ, การฝึกทักษะวิชาชีพ, การฟื้นฟูผู้ต้องขัง, สมุทรปราการโมเดล

Abstract

This research aims to study the effectiveness, challenges, obstacles, and success factors in the implementation of the Employment Generation and Occupational Training Program in the industrial sector (Special Parole Program), using Samut Prakan Central Prison as a case study, and to propose policy recommendations and practical guidelines for program participants. This qualitative study employed purposive sampling of 23 participants and focus group discussions involving 10 participants. The findings reveal that the program successfully achieved its objectives in terms of outputs, outcomes, and cost-effectiveness. The “Samut Prakan Model” integrates parole policies with vocational training in real workplaces, using electronic monitoring (EM) bracelets to supervise participants. The program reduces the burden on prisons, enhances vocational skills, and prepares inmates for reintegration into society. The government benefits from reduced incarceration costs and improved organizational image to public, while the private sector gains access to skilled labor and lower training costs. Inmates are able to earn income, provide financial support to their families, and gain greater social acceptance. This program serves as a successful prototype for creating sustainable reform in the Thai correctional system.

Keywords: Special parole program, Vocational skills training, Inmate rehabilitation, Samut Prakan Model

บทนำ

กรมราชทัณฑ์เป็นกระบวนการสุดท้ายของกระบวนการยุติธรรมที่ทำหน้าที่ในการลงโทษ

ผู้กระทำผิดกฎหมายตามคำพิพากษาของศาล ทั้งการควบคุมผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน รวมทั้งยังดำเนินการในการประหารชีวิตผู้ต้องขังอีกด้วย ซึ่งนอกจากจะมีภารกิจในการควบคุมแล้ว ยังมีภารกิจในการบำบัดแก้ไขฟื้นฟูพัฒนาพฤตินิสัยให้พวกเค้าเหล่านั้นให้กลับตนเป็นพลเมืองดีภายหลังพ้นโทษด้วย กรมราชทัณฑ์มีเรือนจำและทัณฑสถานทั่วประเทศ จำนวน 143 แห่ง และจากการรายงานของกรมราชทัณฑ์ถึงสถิติผู้ต้องขังไทย จากข้อมูลเมื่อ 1 มิถุนายน 2565 มีผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถานทั่วประเทศ จำนวน 266,700 คน เป็นชายจำนวน 235,436 คน เป็นหญิงจำนวน 31,264 คน ในขณะที่เรือนจำสามารถรองรับผู้ต้องขังได้เพียง 122,047 คน (Department of Corrections, Bureau of Behavioral Development, 2022) ทำให้กรมราชทัณฑ์ยังประสบปัญหาภาวะผู้ต้องขังล้นเรือนจำ มีผู้ต้องขังมากเกินความจุ ซึ่งส่งผลต่อศักยภาพในควบคุมดูแลและกระบวนการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเรือนจำที่ทำให้ไม่มีประสิทธิภาพมากพอ ทั้งเรือนจำก็ยังมีปัญหาและมีข้อจำกัดทั้งในด้านงบประมาณ บุคลากร และข้อจำกัดในการจัดโปรแกรมการบำบัดฟื้นฟูและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากกรมราชทัณฑ์ต้องใช้งบประมาณส่วนใหญ่มุ่งกับการดูแลความเป็นอยู่ของผู้ต้องขังที่เป็นค่าอาหารและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ โดยศึกษาข้อมูลจากค่าใช้จ่ายตามความจำเป็นขั้นพื้นฐานผู้ต้องขังต่อคนต่อปี (Unit Cost) ของกรมราชทัณฑ์ พบว่า ผู้ต้องขังชายมีค่าใช้จ่าย เฉลี่ยคนละ 21,930.50 บาท และผู้ต้องขังหญิงมีค่าใช้จ่าย เฉลี่ยคนละ 22,164.91 บาท (Budget Bureau, 2021) ถือว่าเป็นการใช้งบประมาณที่สูง ด้านภาระในการดูแลผู้ต้องขังแทนที่จะนำไปพัฒนาประเทศในด้านอื่น ๆ และจากสถานการณ์ดังกล่าวก็ยังส่งผลให้ผู้ต้องขังที่พ้นโทษออกไปกลับมากระทำผิดซ้ำอีก ส่วนใหญ่พ้นโทษแล้วไม่สามารถหางานทำได้ มีทางเลือกของอาชีพอย่างจำกัด ถูกปฏิเสธการรับเข้าทำงาน เนื่องจากมีประวัติการต้องโทษมาก่อน เมื่อไม่มีรายได้ทำให้บางส่วนตัดสินใจกลับไปกระทำความผิดซ้ำอีกทั้ง ๆ ที่คนเหล่านี้จำนวนมากเคยมีความต้องการที่จะกลับไปใช้ชีวิตปกติให้ได้

จากอัตราการกระทำผิดซ้ำในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบว่า มีผู้ต้องขังกระทำผิดซ้ำภายใน 1 ปี จำนวน 22,705 คน เป็นร้อยละ 17.69 ซึ่งในสถิติการปล่อยตัวของผู้ต้องขัง พบว่าคดีที่มีอัตราการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขัง ส่วนใหญ่เป็นความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด ถึงร้อยละ 68.61 รองลงมาเป็นการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพย์ ร้อยละ 12.89 (Department of Corrections, 2025) แสดงถึงคดีที่กระทำผิดซ้ำไม่ได้เป็นโดยสันดานหรือเป็นอาชีพ แต่อาจมีปัญหาสาเหตุด้านเศรษฐกิจ ไม่มีอาชีพ ไม่มีงานทำ รายได้ไม่พอรายจ่าย อยากมีอยากได้โดยหาเงินอย่างผิดวิธี และปัญหาการไม่ได้รับการยอมรับ ทำให้ต้องใช้ชีวิตที่ไม่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนและบรรทัดฐานของสังคมที่ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Meepien and Bubphamala (2022) ที่ศึกษาในเรื่องปัจจัยที่ทำให้มีการกระทำผิดซ้ำในคดียาเสพติดของผู้ต้องขังเรือนจำกลางอุดรธานี ที่พบว่าปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยที่ทำให้มีการกระทำผิดซ้ำเป็นอันดับหนึ่ง และรองลงมาคือ ด้านครอบครัว ส่วนในการแก้ไขปัญหา

ผู้ต้องขังล้นเรือนจำที่ผ่านมา มีข้อเสนอแนะหลายแนวทางในการแก้ไข เช่น การใช้มาตรการทางเลือกอื่นแทนการจำคุก เช่น การติดกำไลอิเล็กทรอนิกส์ในการจำกัดพื้นที่ในระหว่างรอการตัดสิน มาตรการคุมประพฤติบำเพ็ญประโยชน์ให้ผู้เสพยาเสพติดเป็นผู้ป่วยที่ต้องเข้ารับการบำบัด รวมถึงการปรับปรุงการใช้กฎหมายอาญาให้เหมาะสม แม้มีการใช้กระบวนการยุติธรรมทางเลือกมากขึ้น เพื่อช่วยให้จำนวนผู้ต้องขังในเรือนจำลดลง แต่ปัญหาสำคัญที่ต้องตระหนักเพื่อการแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน คือ การลดการกลับมากระทำผิดของผู้ต้องขังเมื่อพ้นโทษออกไปแล้วนั่นเอง เมื่อประเทศไทยประสบปัญหาการระบาดของโรคไวรัส Covid-19 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 เช่นเดียวกับทั่วโลก ซึ่งหลายประเทศในขณะนั้นต้องปิดพรมแดนและซัตดาวน์ประเทศ เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคดังกล่าว ทำให้เกิดผลกระทบเศรษฐกิจอย่างหนักต่อการเคลื่อนย้ายและห่วงโซ่อุปทานของโลก โดยเฉพาะปัญหาการขาดแคลนแรงงานถือเป็นปัญหาที่ภาคอุตสาหกรรม ทั้งภาคอุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมอาหาร หรือภาคการบริการ โดยนายพจน์ อร่ามวัฒนานนท์ รองประธานกรรมการหอการค้าไทย และสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย (Prachachat Turakij Online, 2021, July) ได้ให้สัมภาษณ์ว่าขณะนี้ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคการค้าบริการ และภาคเกษตรประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานประมาณ 5 แสนคน และเพิ่มขึ้นร้อยละ 10-20 ในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2564 เนื่องจากช่วงต้นปี พ.ศ. 2564 แรงงานต่างด้าวจากพม่า กัมพูชา และลาวได้เดินทางกลับไปยังประเทศของตนเพื่อต่อวีซ่าหรือใบอนุญาตทำงานที่หมดอายุเฉลี่ยเดือนละ 90,000-100,000 คน และไม่สามารถเดินทางกลับมายังประเทศไทยได้ เนื่องจากภาครัฐทำการปิดชายแดนเพื่อควบคุมโรคระบาด ประกอบกับการจ้างแรงงานไทยมาทดแทนแรงงานต่างด้าวไม่เพียงพอ

จากปัญหาดังกล่าว กระทรวงยุติธรรมและกรมราชทัณฑ์จึงได้ดำเนินการแสวงหารูปแบบแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาดังกล่าว ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่ขาดแคลนแรงงานในภาคการผลิต โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม (นายสมศักดิ์ เทพสุทิน) ในขณะนั้น ต้องการเปลี่ยนภาระให้เป็นพลัง จึงมีแนวคิดที่จะขับเคลื่อนการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมราชทัณฑ์เพื่อสังคมสำหรับการพัฒนาพฤตินิสัย (Correctional Industrial Estate) โดยประสานความร่วมมือจากภาคเอกชนมาช่วยในการจัดหาอาชีพสุจริตซึ่งเป็นการลงทุนภาครัฐเพิ่มให้น้อยที่สุดเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนทรัพยากร และเป็นการจัดหาพื้นที่รองรับสำหรับผู้พ้นโทษที่สังคมไม่ยอมรับให้ได้รับการช่วยเหลือในการประกอบอาชีพสุจริตอันมีรายได้เพียงพอ ไม่ต้องหวนกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก รวมถึงเป็นพื้นที่รองรับในการนำนักโทษที่มีความประพฤติดีและพร้อมจะกลับตัวแต่ขาดผู้อุปการะรับรองให้สามารถออกไปเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยภายนอกเรือนจำซึ่งสามารถช่วยแก้ปัญหาความขาดแอัดของนักโทษในเรือนจำได้อีกทางหนึ่ง

โดยเริ่มต้นจากการดำเนินงานภายใต้โครงการ “สร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม” ที่มีแนวคิดว่าควรจะมีการจัดพื้นที่รองรับในการดูแลผู้ต้องขังก่อนปล่อยตัวพ้นโทษให้ผู้กระทำผิดได้มีโอกาส

ได้ปรับตัวและเตรียมความพร้อมด้านการพัฒนาอาชีพสุจริตรองรับไว้ โดยใช้เงื่อนไขทางกฎหมายกำหนดให้ผู้ต้องขังต้องอยู่ภายในเงื่อนไขการควบคุมความประพฤติก่อนการปล่อยตัว ซึ่งนิคมอุตสาหกรรมราชทัณฑ์จะเป็นกลไกสำคัญที่จะมาช่วยการดูแลผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษตรงนี้ได้มาก จึงได้ร่วมกับการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ที่ดำเนินการคัดเลือกผู้ประกอบการหรือโรงงานที่มีความเหมาะสมร่วมโครงการฯ ผ่านการสำรวจความต้องการของผู้ประกอบการและประกาศเชิญชวนผู้ประกอบการที่ขาดแคลนแรงงานประสงค์จะรับผู้ต้องขังเข้าทำงานผ่านกระบวนการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษติดกำไล EM โดกรมราชทัณฑ์และกรมคุมประพฤติจะดำเนินการเตรียมความพร้อมของผู้ต้องขังที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการ ซึ่งมีการเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังกลุ่มนี้ผ่านรูปแบบการจัดอบรมหลักสูตรต่าง ๆ การดำเนินการในรูปแบบของการคุมประพฤติ การเตรียมอุปกรณ์ EM และเตรียมบุคลากรเพื่อติดตามความคืบหน้าของผู้ต้องขังกลุ่มนี้ ทั้งนี้ โครงการ “สร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม” จะเป็นการดำเนินการควบคู่กับการศึกษาและขับเคลื่อนไปสู่การจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมราชทัณฑ์ต่อไป โดยกรมราชทัณฑ์ได้กำหนดให้เรือนจำกลางสมุทรปราการเป็นเรือนจำแห่งแรกที่นำร่องแนวคิดและหลักการการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม เรือนจำกลางสมุทรปราการ (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) หรือ “สมุทรปราการ Model” ภายใต้วัตถุประสงค์ในการพยายามสร้างอาชีพที่มั่นคงให้กับผู้ต้องขังภายหลังพ้นโทษ ให้เกิดการจ้างงานผู้ต้องขัง ผู้พักโทษ หรือผู้พ้นโทษ โดยสังคมได้ให้โอกาสผู้กระทำผิดให้กลับมีอาชีพที่มั่งคง มีรายได้ ก็จะส่งผลช่วยลดการกลับไปกระทำผิดซ้ำของพวกเค้าเหล่านั้นได้อีกทางหนึ่ง

ทั้งนี้ ในปัจจุบันกระทรวงยุติธรรมและกรมราชทัณฑ์ได้มีความต้องการขยายโครงการ “สร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม” (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) ภายใต้การดำเนินงานเช่นเดียวกับ “สมุทรปราการ Model” ไปยังเรือนจำต่าง ๆ ทั่วประเทศ แต่ด้วยการขับเคลื่อนตามแบบ “สมุทรปราการ Model” ที่ยังเป็นโครงการนำร่องแห่งแรกของประเทศไทย ซึ่งยังพบปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดต่าง ๆ ในการดำเนินการของ Stakeholder อยู่เป็นระยะ ต้องมีการประสานงานความเข้าใจและความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาข้อจำกัดต่าง ๆ อยู่บ่อยครั้ง และยังไม่มีการศึกษาที่จริงจังอย่างเป็นรูปธรรม ที่จะสามารถกำหนดเป็นรูปแบบหรือแนวทางปฏิบัติต่อผู้ร่วมโครงการ “สร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม” (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) ของ “สมุทรปราการ Model” ที่จะคลอบคลุมในการดำเนินโครงการอย่างรอบด้านของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Stakeholder ทั้งหมด ที่จะต้องเป็นต้นแบบให้เรือนจำอื่น ๆ ดำเนินการ” ได้ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาผลการดำเนินการโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) ของเรือนจำกลางสมุทรปราการเพื่อให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อยอดไปยังเรือนจำอื่น ๆ ต่อไป สำหรับการศึกษาใน

“สมุทรปราการ Model” ที่เป็นเรือนจำนำร่องแห่งแรกว่ามีผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการฯ ที่กระทรวงยุติธรรมและกรมราชทัณฑ์ตั้งไว้ว่าอย่างไร โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการที่จะเป็นเครื่องมือให้เห็นกระบวนการทำงานที่เป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งในระบบการบริหารจัดการโครงการให้ประสบความสำเร็จ เห็นผลกระทบของโครงการที่มีต่อบุคคล ชุมชน สังคม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนอย่างไร และผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) รวมทั้งปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความสำเร็จของการดำเนินการโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) และนำผลการศึกษามาเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายแนวทางปฏิบัติต่อผู้เข้าร่วมโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) เพื่อให้สามารถเป็นข้อมูลประกอบในการพัฒนารูปแบบในการดำเนินการต่อยอดในการขยายพื้นที่เรือนจำอื่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

▣ วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) กรณีศึกษาเรือนจำกลางสมุทรปราการ

2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) กรณีศึกษาเรือนจำกลางสมุทรปราการ

3. เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จของการดำเนินการโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) กรณีศึกษาเรือนจำกลางสมุทรปราการ

4. เพื่อศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายแนวทางปฏิบัติต่อผู้เข้าร่วมโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) กรณีศึกษาเรือนจำกลางสมุทรปราการ เพื่อให้สามารถเป็นข้อมูลประกอบในการพัฒนารูปแบบในการดำเนินการพัฒนาต่อยอดในการขยายพื้นที่เรือนจำอื่นต่อไป

▣ วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มหลัก โดยใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวม 23 ราย ดังนี้

1.1 ผู้บริหารในส่วนกลางของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม จำนวน 2 ราย ได้แก่ ผู้ตรวจกระทรวงยุติธรรม/รองอธิบดีกรมราชทัณฑ์, ผู้อำนวยการกองพัฒนาพฤตินิสัย/ผู้อำนวยการ

กองทัณฑวิทยา ซึ่งเป็นผู้บริหารที่ร่วมกำหนดนโยบายต่าง ๆ ในการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังในเรือนจำของกรมราชทัณฑ์

1.2 ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เรือนจำที่รับผิดชอบเกี่ยวกับโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) กรณีศึกษาเรือนจำกลางสมุทรปราการ จำนวน 3 ราย ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในเรือนจำไม่น้อยกว่า 3 ปี

1.3 ผู้ถูกคุมประพฤติที่เข้าร่วมโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรมของเรือนจำสมุทรปราการ (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) จำนวน 10 ราย ซึ่งเป็นผู้ถูกคุมประพฤติที่ได้ทำงานในสถานประกอบการในตำแหน่งงานที่ใช้ทักษะการทำงานแตกต่างกัน (ซึ่งในปี พ.ศ. 2566 มีผู้พักโทษฯ เรือนจำสมุทรปราการเข้าทำงานในสถานประกอบการรวมทั้งหมด จำนวน 16 บริษัท ผู้วิจัยได้คัดเลือกจากสถานประกอบการที่รับผู้พักโทษเข้าทำงาน ที่มีจำนวนผู้ถูกคุมประพฤติเข้าทำงานสูงสุด 5 อันดับแรก จำนวนที่ละ 2 ราย)

1.4 ผู้ประกอบการที่เข้าร่วมโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรมของเรือนจำสมุทรปราการ (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) จำนวน 5 ราย ซึ่งเป็นผู้ประกอบการที่รับเป็นผู้อุปการะผู้ถูกคุมประพฤติเข้าทำงานในสถานประกอบการไม่น้อยกว่า 2 คน

1.5 พนักงานคุมประพฤติที่ควบคุมดูแลผู้เข้าโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรมของเรือนจำสมุทรปราการ (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) จำนวน 3 ราย ซึ่งมีประสบการณ์ติดตามผู้ถูกคุมประพฤติ ไม่น้อยกว่า 2 ปี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การเก็บข้อมูลเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาแนวคิดหลักการและตัวแบบจากบทความ วารสารทางวิชาการ หนังสือ ตำราวิทยานิพนธ์ อินเตอร์เน็ตหรือเว็บไซต์ ตลอดจนเอกสารอื่น ๆ ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ เพื่อสร้างแบบสอบถามในการนำมาวิเคราะห์เกี่ยวกับโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ)

2.2 การวิจัยภาคสนาม (Field Research) โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) มีการดำเนินการสัมภาษณ์เกี่ยวกับโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) กรณีศึกษาเรือนจำกลางสมุทรปราการ และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 1 ครั้ง เพื่อระดมความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนจากประสบการณ์ของกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เรือนจำ เจ้าหน้าที่คุมประพฤติ ผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกับโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรมของเรือนจำสมุทรปราการ (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) จำนวนรวมทั้งสิ้น 10 ราย โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์เป็นคนละกลุ่มกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสนทนากลุ่ม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 อุปกรณ์สำหรับบันทึกข้อมูล อุปกรณ์สำหรับบันทึกข้อมูล เช่น เทปบันทึกเสียง เครื่องเขียน กระดาษสำหรับจดบันทึก และแฟ้มสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์จากแนวคิด ทฤษฎีทางอาชญาวิทยาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้ทำการตรวจสอบและพิจารณาแก้ไขจากผู้ทรงคุณวุฒิ และปรับปรุงแบบสัมภาษณ์จนสมบูรณ์ แล้วจึงนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกในลักษณะของการสนทนา แลกเปลี่ยนความคิด ซักถามแล้วให้ตอบคำถาม โดยคำถามจะมีทั้งลักษณะที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ แล้วจดบันทึกคำตอบไว้อย่างละเอียด

3.3 จัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 1 ครั้ง เพื่อระดมความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนจากประสบการณ์ของกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เรือนจำ เจ้าหน้าที่คุมประพฤติ ผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกับโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรมของเรือนจำสมุทรปราการ (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) จำนวน 10 ราย เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้ในการศึกษามาเป็นข้อเสนอเชิงนโยบาย แนวทางปฏิบัติต่อผู้เข้าร่วมโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) กรณีศึกษาเรือนจำกลางสมุทรปราการ

3.3.1 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความชำนาญในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานราชทัณฑ์ที่หลากหลาย ทั้งด้านการพัฒนาพฤตินิสัย กฎหมาย การกำหนดแผนและนโยบายของกรมราชทัณฑ์ จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของเครื่องมือในการวิจัย และได้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบคำถามว่ามีความครอบคลุมวัตถุประสงค์และหัวข้องานวิจัย จากนั้นผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา

4. การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยกำหนดแนวทางดำเนินงานเพื่อทำให้ผลการศึกษามีความถูกต้อง เที่ยงตรง เชื่อถือได้ไว้ 3 ประเด็น ดังนี้

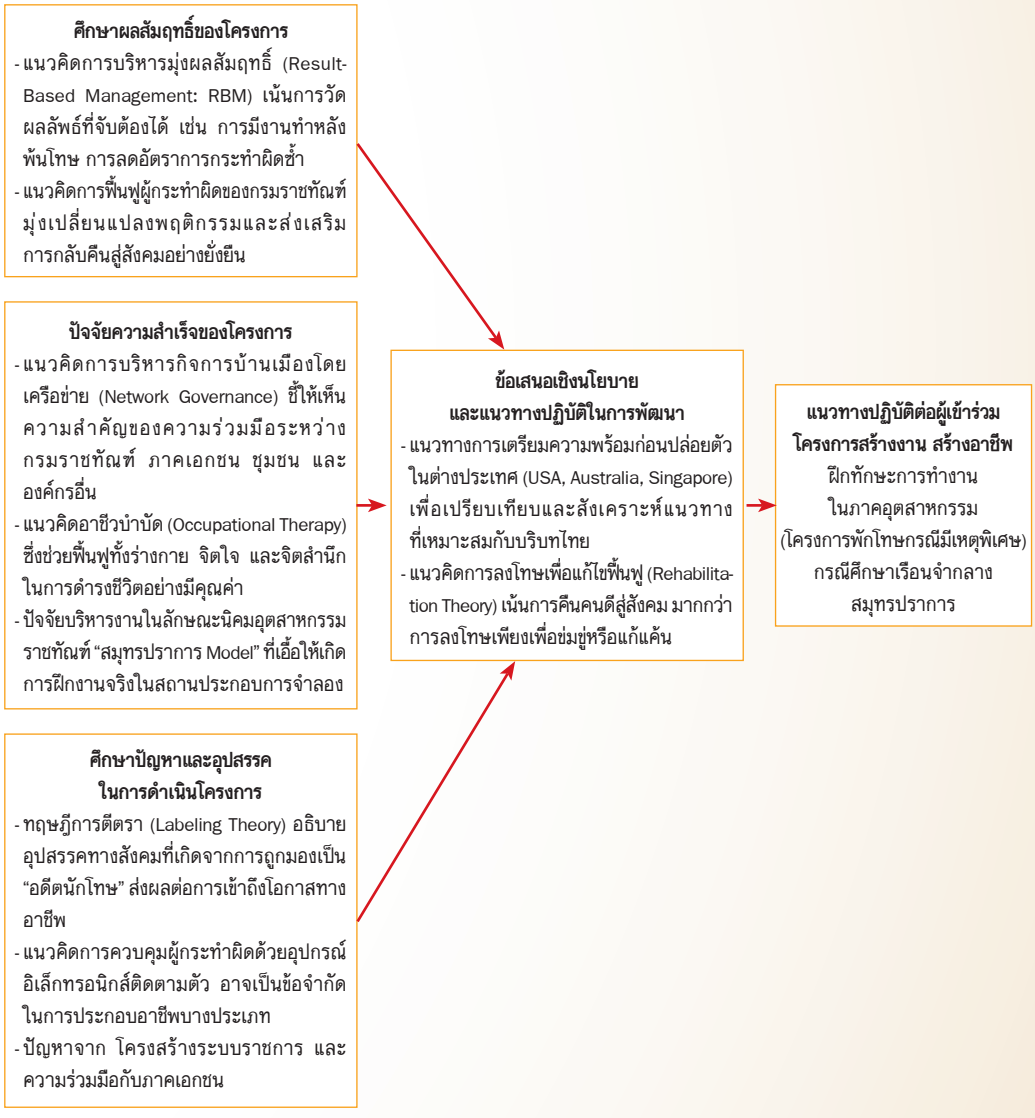
1) ตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลด้วยวิธีตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อให้สามารถสรุป วิเคราะห์ และอธิบายสถานการณ์ได้อย่างน่าเชื่อถือ

2) ตรวจสอบความถูกต้องของการสรุปและตีความข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ไปยืนยันกับแหล่งข้อมูลอีกครั้ง

3) ตรวจสอบความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎี โดยเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์กับข้อโต้แย้ง และปรับข้อสรุปให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

▣ กรอบแนวคิดการวิจัย

รูปที่ 1 *กรอบแนวคิดการวิจัย*



หมายเหตุ. จากผู้วิจัย

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) กรณีศึกษาเรือนจำกลางสมุทรปราการ

1.1 มีการดำเนินการตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) ของเรือนจำกลางสมุทรปราการ เกิดผลผลิต (Outputs) ที่ตั้งไว้

(1) การรับผู้ต้องขังเข้าทำงานในสถานประกอบการ โดยได้รับพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ เป็นผู้ถูกคุมประพฤติ เพื่อเตรียมความพร้อมด้านทักษะอาชีพก่อนพ้นโทษ โครงการฯ ที่เปิดโอกาสให้ผู้ต้องขังได้เข้าทำงานในสถานประกอบการเป็นแนวทางสำคัญในการเตรียมความพร้อมด้านทักษะอาชีพก่อนพ้นโทษ ซึ่งมีผลสัมฤทธิ์ในการช่วยให้ผู้ต้องขังสามารถปรับตัวเข้าสู่สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้การดำเนินการร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน โครงการนี้ได้สร้างโอกาสให้ผู้ต้องขังสามารถพัฒนาทักษะการทำงานในสภาพแวดล้อมจริง ส่งเสริมความรับผิดชอบในหน้าที่ และเรียนรู้การทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการใช้ชีวิตในสังคมภายหลังพ้นโทษ และเพิ่มโอกาสในการจ้างงานภายหลังพ้นโทษสอดคล้องกับทฤษฎีการลงโทษเพื่อการแก้ไขฟื้นฟู (Rehabilitative Theory) ซึ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้กระทำผิดผ่านกระบวนการฝึกอบรมและการเสริมสร้างทักษะอาชีพในสภาพแวดล้อมจริง (Martinson, 1974) เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนกลับคืนสู่สังคมอย่างมีศักยภาพ ทั้งนี้ กรมราชทัณฑ์ได้ให้ความสำคัญกับการสร้างโอกาสให้ผู้ต้องขังมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้สถานประกอบการและสังคมเริ่มเปลี่ยนทัศนคติเชิงบวกต่อผู้พ้นโทษ นำไปสู่การลดอัตราการกระทำผิดซ้ำ และส่งเสริมความมั่นคงของสังคมในระยะยาว

(2) ผู้ถูกคุมประพฤติทำงานในสถานประกอบการ ได้รับอัตราค่าตอบแทนตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด และได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เหมือนกับการจ้างงานทั่วไป เช่น ที่พัก เครื่องแต่งกาย เป็นต้น โดยผู้ถูกคุมประพฤติทำงานในสถานประกอบการภายใต้เงื่อนไขของการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ เป็นแนวทางสำคัญในการคืนคนดีสู่สังคม โดยเปิดโอกาสให้ผู้ต้องขังที่ได้รับการปล่อยตัวมีอาชีพและรายได้ที่มั่นคง ซึ่งเป็นการลดโอกาสในการกลับไปกระทำผิดซ้ำ ซึ่งผู้ถูกคุมประพฤติที่เข้าร่วมโครงการได้รับอัตราค่าตอบแทนตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด โดยได้รับค่าจ้างวันละ 363-370 บาท และมีโอกาสปรับเพิ่มค่าตอบแทนตามความสามารถและตำแหน่งงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน ที่มีรายได้สูงถึง 20,000 บาทต่อเดือน นอกจากนี้ สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการยังให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้เข้าร่วมโครงการอย่างเท่าเทียมกับพนักงานทั่วไป เช่น การจัดหาที่พัก การจัดเตรียมเครื่องแต่งกาย หรืออุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยในที่ทำงาน รวมถึงโบนัส เบี้ยขยัน และสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคมหลังจากผ่านช่วงทดลองงาน ทั้งนี้ ผู้ประกอบการบางแห่งยังอำนวยความสะดวกด้านการเดินทางโดยการจัดหารถรับส่งสำหรับ

ผู้ที่อาศัยอยู่ไกลจากสถานประกอบการ การมีรายได้และสวัสดิการที่เท่าเทียมกับพนักงานทั่วไปช่วยให้ผู้ถูกคุมประพฤติปรับตัวเข้าสู่สังคม การทำงานได้ดีขึ้น และลดอคติจากนายจ้างและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีการลงโทษเพื่อการฟื้นฟู (Rehabilitation Theory) ซึ่งให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและส่งเสริมศักยภาพของผู้กระทำผิดผ่านกระบวนการฝึกอาชีพและการเตรียมความพร้อมสู่สังคม แนวทางดังกล่าวมุ่งลดอัตราการกระทำผิดซ้ำ โดยเชื่อว่าผู้กระทำผิดสามารถเปลี่ยนแปลงได้หากได้รับโอกาสที่เหมาะสม และสอดคล้องกับทฤษฎีการตีตรา (Labeling Theory) ซึ่งชี้ว่าการที่สังคมมองผู้พ้นโทษในแง่ลบจะยิ่งตอกย้ำบทบาททางอาชญากรรมและกีดกันโอกาสในการกลับเข้าสู่สังคมอย่างปกติ (Becker, 1963; Tannenbaum, 1938) การเปิดพื้นที่ให้ผู้ต้องขังได้ทำงานในสถานประกอบการจึงเป็นกลไกสำคัญที่ลดผลกระทบจากการตีตราทางสังคม และสอดคล้องกับนโยบายของกรมราชทัณฑ์ในการฟื้นฟูผู้กระทำผิดอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้โครงการดังกล่าวไม่เพียงแต่เป็นแนวทางที่ช่วยสร้างโอกาสและความเป็นธรรมให้แก่ผู้ต้องขัง แต่ยังมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความปลอดภัยและความยั่งยืนให้แก่สังคมโดยรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Valentine & Redcross (2015) ศึกษาผลกระทบของงานช่วงเปลี่ยนผ่านหลังการปล่อยตัวจากเรือนจำ พบว่าอดีตนักโทษเผชิญความเสียเปรียบในตลาดแรงงานจากประวัติอาชญากรรมและระยะเวลาที่อยู่ในเรือนจำ ซึ่งลดโอกาสในการจ้างงานและเพิ่มความเสี่ยงในการกระทำผิดซ้ำ โดยโครงการ Transitional Jobs เช่น CEO และ TJRD ซึ่งจัดหางานชั่วคราวพร้อมค่าจ้างขั้นต่ำให้ผู้พ้นโทษ ช่วยเพิ่มอัตราการจ้างงานและลดการกระทำผิดซ้ำได้อย่างมีนัยสำคัญ คล้ายกับแนวทางนิคมอุตสาหกรรมเรือนจำของไทยที่ให้ผู้ได้รับการพักโทษมีโอกาสทำงานและสร้างรายได้ทันที

(3) ผู้ถูกคุมประพฤติทำงานในสถานประกอบการได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับการปฏิบัติในการทำงานเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไป โดยผู้ถูกคุมประพฤติได้รับโอกาสในการทำงานภายใต้เงื่อนไขที่ช่วยให้พวกเขาสามารถปรับตัวและสร้างชีวิตใหม่ได้อย่างมั่นคง ผู้ถูกคุมประพฤติได้รับค่าจ้างตามอัตราขั้นต่ำของกฎหมาย รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ เช่นเดียวกับพนักงานทั่วไป ทั้งนี้ มีมาตรการติดตามพฤติกรรมผ่านช่องทางสื่อสาร เช่น กลุ่มไลน์ เพื่อประเมินความเรียบร้อยของการทำงานและชีวิตประจำวัน โดยมาตรการควบคุมพฤติกรรมมีความเข้มงวดมากกว่าพนักงานทั่วไป โดยมีหัวหน้างานคอยสอดส่องการทำงานและการใช้ชีวิต เช่น การกำหนดเวลาการกลับเข้าที่พักไม่เกิน 22.00 น. และการห้ามออกนอกพื้นที่ที่กำหนด รวมถึงการตรวจสอบสารเสพติดเป็นระยะ หากพบว่ามีการละเมิดเงื่อนไข อาจถูกตักเตือนเป็นลำดับขั้นไปจนถึงการส่งตัวกลับเรือนจำ ผู้ประกอบการยังมีการชี้แจงให้พนักงานทั่วไปเข้าใจถึงการมีผู้ถูกคุมประพฤติร่วมงาน เพื่อลดอคติและเปิดโอกาสให้ผู้ที่เคยได้รับโทษสามารถฟื้นฟูตนเองได้ สอดคล้องกับทฤษฎีการตีตรา (Labeling Theory) ซึ่งชี้ว่าภาพลักษณ์ในแง่ลบต่อผู้กระทำผิดส่งผลต่อโอกาสในการกลับคืนสู่สังคม มาตรการสร้างความเข้าใจแก่พนักงานและการให้โอกาสในการทำงานอย่างเท่าเทียม ช่วยลดอคติทาง

สังคม และส่งเสริมการยอมรับผู้พ้นโทษในฐานะสมาชิกที่มีคุณค่าขององค์กรและสังคม อันเป็นกลไกสำคัญในการลดการกระทำผิดซ้ำอย่างยั่งยืน

(4) พนักงานทั่วไปในสถานประกอบการปฏิบัติต่อผู้ถูกคุมประพฤติที่ทำงานในสถานประกอบการเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไป โดยในสถานประกอบการที่มีผู้ถูกคุมประพฤติทำงานร่วมกับพนักงานทั่วไป พบว่า ทุกฝ่ายสามารถปรับตัวและปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมมากขึ้น แม้ว่าช่วงแรกของโครงการอาจมีความกังวลจากพนักงานบางส่วน โดยเฉพาะในเรื่องความปลอดภัยและการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับทฤษฎีการข่มขู่ยับยั้ง (Deterrence Theory) ผ่านการรายงานตัว การตรวจสารเสพติด และการใช้เทคโนโลยีติดตามตัว เช่น กำไล EM เพื่อป้องกันการกระทำผิดซ้ำ (Beccaria, 1963; Bentham, 1948) ขณะเดียวกัน การลดการตีตราสอดคล้องกับทฤษฎีการตีตรา (Labeling Theory) และแนวคิดการฟื้นฟู ที่ส่งเสริมการยอมรับจากสังคมและเปิดโอกาสให้ผู้กระทำผิดกลับเข้าสู่ชีวิตปกติอย่างมีศักดิ์ศรี

(5) พนักงานคุมประพฤติกำกับดูแลและช่วยเหลือต่อผู้ถูกคุมประพฤติที่ทำงานในสถานประกอบการต่างกับกับผู้ถูกคุมประพฤติที่ได้รับการพักโทษปกติ โครงการฯ มีระบบควบคุมและกำกับดูแลผู้ถูกคุมประพฤติอย่างเข้มงวด โดยพนักงานคุมประพฤติจะติดตามการปฏิบัติงานของผู้ถูกคุมประพฤติในสถานประกอบการอย่างใกล้ชิด ซึ่งแตกต่างจากการคุมประพฤติทั่วไปที่ให้ผู้ถูกคุมประพฤติมารายงานตัวที่สำนักงาน การกำกับดูแลกลุ่มนี้มีมาตรการที่ละเอียดมากขึ้น เช่น การตรวจปัสสาวะหาสารเสพติดเป็นระยะ การควบคุมเวลาการกลับเข้าที่พัก การห้ามออกนอกพื้นที่ที่กำหนด และการตรวจสอบสภาพความเป็นอยู่ของผู้ถูกคุมประพฤติอย่างต่อเนื่อง พนักงานคุมประพฤติจะเข้าเยี่ยมสถานประกอบการทุกเดือนเพื่อให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหา ทำให้ผู้ถูกคุมประพฤติสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องหยุดงานเพื่อรายงานตัวที่สำนักงาน สอดคล้องกับทฤษฎีการตีตรา (Labeling Theory) โดยลดผลกระทบของการตีตราผู้กระทำผิดผ่านการให้โอกาสทำงานในภาคอุตสาหกรรมอย่างเท่าเทียมกับพนักงานทั่วไปช่วยลดความอายและความตึงเครียด พร้อมเสริมทักษะการทำงานและการปรับตัวเข้าสู่สังคม สอดคล้องกับแนวคิดการฟื้นฟูของกรมราชทัณฑ์ที่มุ่งเน้นการให้โอกาสและการติดตามอย่างใกล้ชิด เพื่อส่งเสริมการกลับคืนสู่สังคมอย่างมีประสิทธิภาพ

(6) การรับแรงงานผู้ต้องขังโดยการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษเข้ามาทำงานในสถานประกอบการช่วยบรรเทาปัญหาขาดแคลนแรงงานและสามารถมาทดแทนแรงงานขาดแคลนในสถานประกอบการได้ โครงการฯ มีบทบาทสำคัญในการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในสถานประกอบการ โดยเฉพาะในช่วงที่ธุรกิจขยายตัวและแรงงานต่างด้าวลดลง เช่น ในช่วงการแพร่ระบาดของ Covid-19 ซึ่งมีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น ซึ่งในช่วงแรกของโครงการ โดยเฉพาะระหว่างการแพร่ระบาดของ Covid-19 สถานประกอบการจำนวนมากให้ความสนใจรับผู้ต้องขังมาทำงานภายนอก เนื่องจากแรงงานต่างด้าวไม่สามารถเดินทางกลับเข้ามาทำงานได้ แม้ว่าปัจจุบันแรงงานต่างด้าวจะเริ่มกลับเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม

แล้วแต่สถานประกอบการยังคงต้องการจ้างผู้ถูกคุมประพฤติ เนื่องจากผู้ต้องขังมีทักษะและความสามารถที่สูงกว่าแรงงานต่างด้าวทั่วไป และสามารถสื่อสารในการทำงานได้ง่ายกว่า ซึ่งแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยในบางสถานประกอบการผู้ต้องขังสามารถทดแทนแรงงานที่มีทักษะต่ำได้ถึงร้อยละ 30 ของแรงงานทั้งหมด สอดคล้องกับทฤษฎีการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟู ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้กระทำผิดให้กลับสู่สังคมอย่างมีคุณค่า ลดการตีตราตามแนวคิด Labeling Theory โดยเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพผ่านการทำงาน ทั้งยังใช้เทคโนโลยี EM ในการควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความมั่นใจแก่สถานประกอบการและส่งเสริมการกลับคืนสู่สังคมอย่างยั่งยืน

1.2 มีการดำเนินการตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) ของเรือนจำกลางสมุทรปราการ เกิดผลลัพธ์ (Outcomes) ที่ตั้งไว้

(1) ผู้ต้องขังได้รับการคุมประพฤติเข้าร่วมโครงการฯ มีงานทำภายหลังพ้นโทษมากขึ้น โดยผู้ต้องขังที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการจะต้องมีประวัติพฤติกรรมที่ดีและได้รับการประเมินว่ามีศักยภาพในการปรับตัวเข้าสู่สังคม โดยในช่วงของการคุมประพฤติ พวกเขาจะได้รับโอกาสเข้าทำงานในสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ ซึ่งสถานประกอบการเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการให้โอกาสทางอาชีพแก่ผู้ต้องขัง โดยเปิดโอกาสให้ผู้ต้องขังได้เรียนรู้และฝึกฝนทักษะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ ผู้ต้องขังยังได้รับค่าจ้างและสวัสดิการตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งช่วยสร้างความมั่นคงทางการเงินและลดความเสี่ยงในการกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก หลังจากที่ผู้ต้องขังพ้นโทษและออกจากการคุมประพฤติ สถานประกอบการหลายแห่งได้แสดงความพร้อมในการจ้างงานต่อ สอดคล้องกับแนวคิดการฟื้นฟูผู้กระทำผิดของกรมราชทัณฑ์ที่เน้นเปลี่ยนพฤติกรรม พัฒนาทักษะชีวิต และเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้ผู้ต้องขังสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรีและมั่นคงในสังคม ลดการกระทำผิดซ้ำ และสนับสนุนเป้าหมายการคืนคนดีสู่สังคมอย่างยั่งยืน

(2) ผู้พ้นโทษทำงานประจำ มีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัวภายหลังพ้นโทษ โดยผู้พ้นโทษที่ได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการและมีงานประจำหลังพ้นโทษสามารถสร้างรายได้ที่เพียงพอสำหรับดูแลตนเองและครอบครัวได้ โดยสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการให้ค่าจ้างตามตำแหน่งและความสามารถตามที่กฎหมายกำหนดบางแห่งให้เงินเดือนเริ่มต้นที่ 15,000 บาท และมีการปรับเงินเดือนเพิ่มทุกปี เช่น ปรับขึ้นปีละ 5% เพื่อส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานและรายได้ของผู้พ้นโทษ โดยจากการทำงานในสถานประกอบการผู้พ้นโทษสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพ รวมถึงมีรายได้ที่เพียงพอสำหรับการดูแลครอบครัว พบว่าบางคนได้สร้างครอบครัวใหม่ในระหว่างการทำงานและดำรงชีวิตด้วยความมั่นคง นอกจากนี้ ยังมีบางคนที่วางแผนการเงินเพื่อการซื้อบ้าน เป็นการสร้างรากฐานสำหรับอนาคตด้วยการใช้รายได้จากอาชีพที่มั่นคง ซึ่งผู้พ้นโทษที่เข้าร่วมโครงการฯ และทำงานในสถานประกอบการได้รับโอกาสสร้างรายได้

ประจำ ทำให้สามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้อย่างยั่งยืน ลดภาระการกลับไปพึ่งพิงสังคม และส่งเสริมให้พวกเขาสามารถตั้งต้นชีวิตใหม่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดการฟื้นฟูผู้กระทำผิดของกรมราชทัณฑ์ที่มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้ผู้พ้นโทษสามารถกลับคืนสู่สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการสร้างโอกาสในการมีอาชีพและรายได้ที่มั่นคง โครงการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมที่เข้าร่วมกับกรมราชทัณฑ์จึงเป็นกลไกสำคัญที่สนับสนุนแนวทางดังกล่าว โดยการมีรายได้ประจำจากการทำงานตามอัตราค่าจ้างที่เป็นธรรม ช่วยลดความเสี่ยงในการกลับไปกระทำผิดซ้ำ เพิ่มแรงจูงใจในการปรับตัว และลดภาระการพึ่งพิงครอบครัวหรือสังคม

(3) ผู้ถูกคุมประพฤติและผู้พ้นโทษเห็นคุณค่าในตนเอง ได้รับการยอมรับจากนายจ้าง เพื่อนร่วมงานและครอบครัว รวมทั้งสังคมให้โอกาสผู้กระทำผิดในการใช้ชีวิตภายนอกเรือนจำ โดยการเข้าร่วมโครงการฯ ของผู้ถูกคุมประพฤติและผู้พ้นโทษมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างคุณค่าในตนเองและช่วยให้ผู้ต้องขังเหล่านี้สามารถกลับคืนสู่สังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี การได้รับโอกาสจากนายจ้างในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เห็นคุณค่าของตนเองมากยิ่งขึ้น นายจ้างหลายรายเล็งเห็นถึงศักยภาพและความพยายามของผู้พ้นโทษ จึงเปิดโอกาสให้ได้เข้าทำงานอย่างเท่าเทียมกับพนักงานทั่วไป นอกจากการได้รับโอกาสในการทำงานแล้ว ผู้พ้นโทษยังได้รับการสนับสนุนและกำลังใจจากนายจ้างและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนช่วยให้พวกเขาปรับตัวและลดความเสี่ยงต่อการกลับไปกระทำผิดซ้ำ นอกจากด้านการทำงานแล้ว การได้รับการยอมรับจากสังคมและครอบครัวเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้พ้นโทษสามารถกลับมาใช้ชีวิตอย่างปกติ ครอบครัวที่ให้การสนับสนุนและกำลังใจจะช่วยสร้างแรงจูงใจให้ผู้ต้องขังมีความมุ่งมั่นรักษาโอกาสที่ได้รับ หลายคนสามารถสร้างความสัมพันธ์ใหม่ในชีวิตคู่และวางแผนสร้างครอบครัว สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีตีตรา โดยการกระทำผิดอาจเกิดจากการที่สังคมตีตราผู้กระทำผิดหรือผู้พ้นโทษ ทำให้พวกเขารู้สึกด้อยค่าและเสี่ยงกลับไปกระทำผิดซ้ำ การให้โอกาสในการทำงานที่เท่าเทียมช่วยลดการตีตราและสร้างความมั่นคงให้กับผู้พ้นโทษ การสนับสนุนจากนายจ้างและสังคมจะช่วยให้พวกเขาปรับตัวและหลีกเลี่ยงการกลับไปทำผิด การให้โอกาสดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการฟื้นฟูของกรมราชทัณฑ์ ที่มุ่งช่วยผู้พ้นโทษปรับตัวกลับคืนสู่สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดอัตราการกระทำผิดซ้ำ และส่งเสริมให้พวกเขากลับมาเป็นพลเมืองที่มีคุณค่าในสังคม

1.3 ความคุ้มค่าและความประหยัดค่าใช้จ่ายของรัฐบาล มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการในการดำเนินโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) กรณีศึกษาเรือนจำกลางสมุทรปราการหรือ “สมุทรปราการ Model”

โครงการฯ เป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการลดปัญหาความแออัดภายในเรือนจำ และช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของภาครัฐในการดูแลผู้ต้องขัง โครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ต้องขังที่ผ่านเกณฑ์สามารถได้รับโอกาสในการทำงาน

ภายนอกเรือนจำภายใต้การกำกับดูแลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้ภาครัฐสามารถลดงบประมาณที่ใช้ในการจัดหาอาหาร ค่ารักษาพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของเรือนจำ ในขณะเดียวกันยังช่วยพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในเรือนจำให้เอื้อต่อการฟื้นฟูและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ต้องขังที่ยังคงอยู่ในระบบ ส่งผลให้ระบบการควบคุมและคุมขังสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น จากการดำเนินโครงการดังกล่าวไม่เพียงแต่ช่วยลดภาระทางเศรษฐกิจของรัฐ และยังสอดคล้องกับความต้องการของภาคเอกชนในการจัดหากำลังแรงงาน โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานจำนวนมาก ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะการทำงานในสายอาชีพที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทั้งระหว่างที่อยู่ในโครงการและภายหลังจากพ้นโทษ นายจ้างและสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการได้รับประโยชน์จากการจ้างงานแรงงานที่ได้รับการฝึกฝนมาอย่างเหมาะสม ทั้งยังสามารถช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานและลดอัตราการลาออกของพนักงาน ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อภาคธุรกิจในระยะยาว และยังสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการลดโอกาสที่ผู้พ้นโทษจะกลับไปกระทำผิดซ้ำเมื่อผู้ต้องขังได้รับโอกาสในการประกอบอาชีพที่มั่นคงและมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต โอกาสในการหวนกลับไปสู่เส้นทางอาชญากรรมย่อมลดลง ซึ่งนำไปสู่การลดอัตราการก่ออาชญากรรมและส่งผลดีต่อความสงบเรียบร้อยของสังคม อีกทั้งยังช่วยให้สังคมเกิดทัศนคติที่ดีขึ้นต่อผู้พ้นโทษและเพิ่มโอกาสในการยอมรับพวกเขากลับคืนสู่สังคม สอดคล้องกับแนวคิดการฟื้นฟูผู้กระทำผิดของกรมราชทัณฑ์ โดยโครงการฟื้นฟูผู้กระทำผิดของกรมราชทัณฑ์มุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้ต้องขังทั้งในระหว่างรับโทษและหลังพ้นโทษ โดยการให้โอกาสฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งช่วยให้ผู้ต้องขังสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมและลดอุปสรรคในการหางานหลังพ้นโทษ การฝึกงานและการจ้างงานยังช่วยลดอัตราการกระทำผิดซ้ำและลดภาระค่าใช้จ่ายของรัฐในการดูแลผู้ต้องขัง โดยส่งเสริมให้ผู้ต้องขังพึ่งพาตนเองจากรายได้ที่ได้รับจากการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (Department of Corrections, 2023)

2. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) กรณีศึกษาเรือนจำกลางสมุทรปราการ

ตารางที่ 1 *สรุปปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) กรณีศึกษาเรือนจำกลางสมุทรปราการจำแนกตามรายกลุ่ม*

กลุ่ม	ประเด็นปัญหา/อุปสรรค
ผู้ประกอบการ	1) ความไม่สอดคล้องของทักษะและความสามารถของผู้ต้องขัง 2) การไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขการคุมประพฤติ 3) พฤติกรรมและทัศนคติที่ไม่เหมาะสม 4) การสื่อสารระหว่างสถานประกอบการและเจ้าหน้าที่คุมประพฤติ 5) การขาดความต่อเนื่องในการสนับสนุนแรงงาน
พนักงานคุมประพฤติ	1) การกระจายภาระงานไม่เท่าเทียมกัน 2) ปัญหาจากสถานประกอบการที่ไม่ประสงค์รับผู้ถูกคุมประพฤติทำงาน 3) ปัญหาความไม่ต่อเนื่องในกระบวนการทำงาน 4) ปัญหาที่เกิดจากอุปกรณ์ติดตามผู้ถูกคุมประพฤติ 5) ปัญหาที่เกี่ยวกับตัวบุคคลและข้อจำกัดในการออกนอกพื้นที่
ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เรือนจำ	1) ปัญหาด้านพฤติกรรมและการปฏิบัติตามเงื่อนไข 2) ปัญหาด้านความเชื่อมั่นของสถานประกอบการ 3) ปัญหาด้านการลดความแออัดในเรือนจำ 4) ปัญหาด้านกระบวนการคัดกรองของสถานประกอบการ
ผู้บริหารกรมราชทัณฑ์	1) จำนวนสถานประกอบการไม่เพียงพอ 2) ขั้นตอนการดำเนินการซับซ้อนและใช้เวลานาน 3) การขาดความเข้าใจและข้อมูลที่ชัดเจน 4) ภาระงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ 5) การละเมิดเงื่อนไขของผู้ต้องขัง 6) ทักษะของผู้ต้องขังไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
ผู้ถูกคุมประพฤติ	1) ความไม่ทั่วถึงและการเลือกปฏิบัติ 2) ขั้นตอนการดำเนินการล่าช้าและข้อจำกัดจากการใส่กำไล EM 3) การขาดการสื่อสารและการเตรียมความพร้อมก่อนออกจากเรือนจำ 4) ความต้องการความยืดหยุ่นในช่วงวันหยุดเทศกาล

หมายเหตุ. จากผู้วิจัย

จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) กรณีศึกษาเรือนจำกลางสมุทรปราการ พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ Silarat and Boonsathorn (2019) ระบุว่าผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับปัจจัย 7 ด้าน เช่น ความตั้งใจพัฒนาตนเองและทัศนคติที่ดี แต่ยังพบปัญหาที่เกี่ยวกับพฤติกรรมและทักษะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงความไม่มั่นใจของสถานประกอบการในการจ้างงานผู้ต้องขัง นอกจากนี้ ยังพบปัญหาการสื่อสารระหว่างสถานประกอบการและเจ้าหน้าที่คุมประพฤติ และขาดความต่อเนื่องในการสนับสนุนแรงงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kitcharoen (2015) ซึ่งศึกษาการใช้

เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ (EM) ในการพักโทษ พบว่ามีข้อจำกัดในการใช้งาน เช่น กระบวนการดำเนินงานที่ล่าช้าและปัญหาการติดตามผู้ต้องขัง การใช้กำไล EM ช่วยเพิ่มความปลอดภัยแต่ยังต้องมีการปรับปรุง ส่วนในโครงการพักโทษของเรือนจำกลางสมุทรปราการพบว่าการคัดกรองผู้ต้องขังและการติดตามผลยังไม่เพียงพอ และมีปัญหาการกระจายภาระงานของเจ้าหน้าที่ที่ไม่สมดุล ทำให้กระบวนการพักโทษไม่สามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Visher, Debus, and Yahner (2008) ศึกษาการจ้างงานของผู้พ้นโทษใน 3 รัฐของสหรัฐฯ พบว่า แม้มีการเตรียมงานให้ก่อนปล่อยตัว แต่ผู้พ้นโทษส่วนใหญ่ยังประสบปัญหาในการหางานเนื่องจากขาดทักษะ ประสบการณ์ และมีประวัติอาชญากรรม รวมถึงปัญหาสุขภาพหรือการใช้สารเสพติดเดิม ทำให้โอกาสในการได้งานดีมีน้อย ส่วนมากได้งานใช้แรงงานและค่าจ้างต่ำ แม้โครงการที่ร่วมกับเรือนจำจะช่วยให้ผู้พ้นโทษรู้สึกได้รับโอกาสและความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน แต่ประวัติอาชญากรรมยังเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการจ้างงาน

3. ปัจจัยความสำเร็จของการดำเนินการโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) กรณีศึกษาเรือนจำกลางสมุทรปราการ

3.1 วัตถุประสงค์ในการดำเนินโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ)กรณีศึกษาเรือนจำกลางสมุทรปราการ หรือ “สมุทรปราการ Model” โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญดังต่อไปนี้

(1) การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัว โครงการนี้มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ต้องขังที่ได้รับการพักโทษสามารถออกไปทำงานภายนอกเรือนจำได้ โดยต้องติดกำไลอิเล็กทรอนิกส์ (EM) เพื่อให้สามารถติดตามพฤติกรรมได้อย่างใกล้ชิด กระบวนการนี้ช่วยให้ผู้ต้องขังปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก ค่อย ๆ ซึมซับวัฒนธรรมการทำงาน ฝึกความรับผิดชอบ และสร้างทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตอิสระ นอกจากนี้ ยังเป็นโอกาสที่ดีในการพัฒนาความมั่นใจและการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ต้องขังกับสังคมภายนอก ซึ่งจะช่วยลดความเครียดและความกังวลในการกลับเข้าสู่สังคมอีกครั้ง

(2) การลดความแออัดในเรือนจำ ปัญหาความแออัดในเรือนจำเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของระบบราชทัณฑ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทยที่มีอัตราการคุมขังสูง โครงการนี้จึงเป็นแนวทางสำคัญในการลดจำนวนผู้ต้องขังภายในเรือนจำผ่านกระบวนการพักโทษ ซึ่งช่วยให้มีพื้นที่เพียงพอสำหรับผู้ต้องขังที่ยังต้องรับโทษเต็มจำนวน นอกจากนี้ ยังช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถบริหารจัดการผู้ต้องขังที่เหลืออยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดปัญหาด้านสวัสดิการและสิ่งแวดล้อมภายในเรือนจำ และช่วยเพิ่มโอกาสในการพัฒนาผู้ต้องขังที่ยังต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของเรือนจำ

(3) การสนับสนุนภาคเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน ปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมของไทยกำลังเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานระดับล่าง โครงการนี้ช่วยบรรเทาปัญหาดังกล่าวโดยเปิดโอกาสให้ผู้ต้องขังสามารถทำงานในสถานประกอบการ

ที่ต้องการแรงงานได้จริง ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยให้ธุรกิจสามารถดำเนินกิจการได้อย่างราบรื่นเท่านั้น แต่ยังช่วยให้ผู้ต้องขังมีรายได้จากการทำงาน ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งช่วยลดภาระของภาครัฐในการดูแลผู้ต้องขังหลังพ้นโทษ ทำให้พวกเขาสามารถดูแลตนเองและครอบครัวได้ ลดความเสี่ยงต่อการกลับไปกระทำผิดซ้ำ และช่วยสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจในระดับมหภาค

(4) การส่งเสริมการปรับตัวเข้าสู่สังคม การปรับตัวของผู้ต้องขังหลังพ้นโทษเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐและสังคม โครงการนี้เปิดโอกาสให้ผู้ต้องขังได้เรียนรู้และปรับตัวกับสังคมผ่านการทำงานจริง ทำให้พวกเขาสามารถปรับพฤติกรรมให้เข้ากับวัฒนธรรมการทำงานและการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่น นอกจากนี้ ยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับนายจ้างและสังคมว่าผู้ต้องขังที่ผ่านการฝึกอบรมและได้เข้าร่วมโครงการนี้มีศักยภาพในการกลับเข้าสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ ไม่เป็นภาระต่อชุมชน และสามารถเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างยั่งยืน

(5) การบริหารจัดการผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินโครงการนี้ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่เป็นระบบและมีการติดตามพฤติกรรมของผู้ต้องขังอย่างใกล้ชิด กรมราชทัณฑ์และกรมคุมประพฤติทำหน้าที่กำกับดูแลและติดตามผลของผู้ต้องขังที่เข้าร่วมโครงการอย่างต่อเนื่อง ผ่านมาตรการตรวจสารเสพติด การรายงานตัว ณ สถานประกอบการ และการประเมินผลด้านพฤติกรรม ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความมั่นใจว่าผู้ต้องขังที่เข้าร่วมโครงการสามารถกลับคืนสู่สังคมได้อย่างปลอดภัย การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพนี้ยังช่วยให้โครงการสามารถดำเนินไปได้อย่างยั่งยืนและสามารถขยายผลไปยังเรือนจำอื่น ๆ ในอนาคต

โครงการ “สมุทรปราการ Model” จึงเป็นโครงการที่มีศักยภาพสูงในการฟื้นฟูและพัฒนาผู้ต้องขังให้สามารถกลับคืนสู่สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำกลไกการพักการลงโทษ การติดกำไลอิเล็กทรอนิกส์ และการให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจ้างงานมาใช้เป็นเครื่องมือหลัก สิ่งเหล่านี้ช่วยให้ผู้ต้องขังมีโอกาสเริ่มต้นชีวิตใหม่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา และช่วยลดงบประมาณของภาครัฐในการควบคุมและดูแลผู้ต้องขัง นอกจากนี้ ยังช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับสังคมในการเปิดโอกาสให้กับผู้ที่เคยกระทำผิดให้สามารถกลับมาเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม สอดคล้องกับหลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM) โดยเน้นการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงปฏิบัติที่สามารถวัดผลได้และการดำเนินงานที่มุ่งบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โครงการนี้ให้ความสำคัญกับการประเมินผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม เช่น การเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังก่อนปล่อยตัว การลดความแออัดในเรือนจำ การสนับสนุนตลาดแรงงาน และการส่งเสริมการปรับตัวเข้าสู่สังคม โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPIs) ที่ชัดเจน ทำให้สามารถประเมินความสำเร็จของโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้กลไกการพักการลงโทษและการติดกำไลอิเล็กทรอนิกส์ช่วยลดต้นทุนในการควบคุม

ผู้ต้องขัง และการประสานความร่วมมือกับภาคเอกชนในการจ้างงานช่วยลดภาระงบประมาณของรัฐ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การตรวจสารเสพติด การประเมินผลด้านพฤติกรรม และการรายงานตัวที่สถานประกอบการ ทำให้สามารถติดตามความก้าวหน้าของโครงการและปรับปรุงการดำเนินงานตามความเหมาะสมได้

3.2 ปัจจัยนำเข้าทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) ของเรือนจำกลางสมุทรปราการ สามารถแบ่งออกเป็น 6 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) บุคลากรที่มีความรู้และความเข้าใจในโครงการ

บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานที่มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถขับเคลื่อนโครงการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคลากรจากทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน ตั้งแต่การคัดเลือกผู้ต้องขังที่เหมาะสม การติดตามดูแล และการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1) การบริหารจัดการและการประสานงานของบุคลากรภาครัฐ บุคลากรจากกรมราชทัณฑ์และกรมคุมประพฤติมีบทบาทสำคัญในการดำเนินโครงการ โดยเฉพาะในด้านการคัดเลือกผู้ต้องขังที่เหมาะสมเข้าร่วมโครงการตลอดจนการติดตามและควบคุมการปฏิบัติตามเงื่อนไขของผู้ที่ได้รับการพักโทษ ในการดำเนินงานบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ต้องทำงานร่วมกับสถานประกอบการเพื่อสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นให้กับผู้ประกอบการเกี่ยวกับการจ้างงานผู้ต้องขังที่ได้รับการพักโทษ

1.2) บทบาทของภาคเอกชนในการสนับสนุนบุคลากรและการดำเนินโครงการภาคเอกชนถือเป็นผู้มีส่วนร่วมสำคัญในการขับเคลื่อนโครงการ โดยเฉพาะสถานประกอบการที่เปิดโอกาสให้ผู้ต้องขังที่ได้รับการพักโทษเข้าทำงาน บุคลากรของภาคเอกชนมีบทบาทในการคัดเลือกผู้ต้องขังที่มีความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมถึงจัดสวัสดิการให้แก่ผู้เข้าร่วมโครงการ

(2) งบประมาณ สนับสนุนของภาครัฐและเอกชน

การดำเนินโครงการสร้างงานและฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรมสำหรับผู้ต้องขังที่ได้รับการพักโทษหรือพ้นโทษในเรือนจำกลางสมุทรปราการได้รับการสนับสนุนจากทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในหลากหลายด้าน โดยเฉพาะในส่วนของงบประมาณที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนโครงการและสร้างผลกระทบที่ยั่งยืนแก่ผู้ต้องขัง

2.1) การสนับสนุนจากภาคเอกชน ภาคเอกชนมีบทบาทในการจัดหางานให้แก่ผู้ต้องขัง รวมถึงการจัดหาที่พักและสวัสดิการเบื้องต้น ซึ่งมีความสำคัญต่อการปรับตัวของผู้ต้องขังเมื่อพ้นโทษจากเรือนจำ การมีงานทำไม่เพียงช่วยสร้างรายได้ แต่ยังช่วยให้ผู้ต้องขังได้รับการยอมรับจากสังคมและสร้างความมั่นคงทางสังคม อีกทั้ง ความท้าทายที่สำคัญคือการขยายขอบเขตของโครงการให้ครอบคลุมสถานประกอบการที่มากขึ้น รวมถึงการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สถานประกอบการอื่น ๆ ในการรับผู้ต้องขังเข้าสู่กระบวนการทำงาน

2.2) การสนับสนุนจากภาครัฐ การเพิ่มงบประมาณในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดหาอุปกรณ์ติดตามผู้ต้องขัง เช่น กำไล EM และชุดตรวจสารเสพติด รวมถึงค่าเชื้อเพลิงในการเดินทางไปติดตามผู้ต้องขัง การอบรมทักษะอาชีพและการพัฒนาศักยภาพของทั้งเจ้าหน้าที่และผู้ถูกคุมประพฤติ โดยการจัดค่ายกิจกรรมร่วมกับสถานประกอบการ ซึ่งจะช่วยสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้โครงการสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3) สถานที่เรือนจำกรมคุมประพฤติ สถานประกอบการ โดยจังหวัดสมุทรปราการเป็นพื้นที่ที่เหมาะสม เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีสถานประกอบการและโรงงานจำนวนมาก และยังมีการเชื่อมโยงกับกรุงเทพมหานคร ทำให้การประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น หน่วยงานราชทัณฑ์ กรมคุมประพฤติ และสถานประกอบการที่ร่วมสนับสนุนโครงการเป็นไปได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว การดำเนินการในพื้นที่เดียวกันยังช่วยให้การติดตามและการขออนุญาตออกนอกพื้นที่ของผู้ถูกคุมประพฤติง่ายขึ้น เนื่องจากมีการประสานงานที่รวดเร็วระหว่างบริษัทที่ร่วมโครงการและเจ้าหน้าที่คุมประพฤติ

2.4) เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น กำไล EM ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยในการติดตามและควบคุมพฤติกรรมของผู้ถูกคุมประพฤติเท่านั้น แต่ยังมีผลต่อการสร้างความมั่นใจให้กับสถานประกอบการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการรับผู้ถูกคุมประพฤติเข้าทำงาน

2.5) กฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการพักโทษฯ และการดำเนินโครงการฯ การกำหนดกฎระเบียบที่เหมาะสมและการควบคุมพฤติกรรมของผู้ถูกคุมประพฤติที่เข้าร่วมโครงการ โดยกรมราชทัณฑ์และสำนักงานคุมประพฤติได้ทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดในการติดตามและดูแลผู้ถูกพักโทษ ซึ่งช่วยให้การปฏิบัติตามเงื่อนไขของโครงการเป็นไปอย่างมีระเบียบวินัยและมีประสิทธิภาพ การเฝ้าระวังที่เข้มงวดจึงช่วยสร้างความมั่นใจให้กับผู้ประกอบการในการรับผู้ถูกคุมประพฤติทำงาน และเป็นการป้องกันไม่ให้ผู้ถูกคุมประพฤติกระทำผิดเงื่อนไขที่กำหนดไว้

2.6) การรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานและสถานประกอบการ ด้วยการฝึกฝนทักษะการทำงานในสถานประกอบการและหน่วยงานราชการ ภายใต้เงื่อนไขการคุมประพฤติ โดยการดำเนินโครงการนี้ไม่เพียงแต่เป็นการช่วยเหลือผู้พักโทษและผู้พ้นโทษให้สามารถกลับสู่สังคมได้อย่างมีเกียรติแต่ยังส่งผลดีต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กรทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนที่เข้าร่วมโครงการ

2.6.1) การส่งเสริมโอกาสและสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร การรับผู้พักโทษและผู้พ้นโทษเข้าทำงานในสถานประกอบการและหน่วยงานราชการไม่เพียงแต่เป็นการช่วยเหลือผู้ที่เคยกระทำผิดให้สามารถกลับสู่สังคมได้อย่างมีเกียรติ แต่ยังสร้างประโยชน์ทั้งในด้านสังคมและเศรษฐกิจให้กับองค์กรและสังคมโดยรวม การเปิดโอกาสให้กลุ่มคนเหล่านี้เข้าทำงานในองค์กรต่าง ๆ เป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และแสดงถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ที่มีโอกาสที่สอง นอกจากนี้ ยังช่วยลดการกระทำผิดซ้ำและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง

ผู้พักโทษหรือผู้พ้นโทษกับชุมชน การทำงานในสถานประกอบการทำให้พวกเขามีโอกาสสร้างความมั่นคงในชีวิต สร้างทักษะใหม่ ๆ และสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งทำให้สามารถกลับคืนสู่สังคมได้อย่างมั่นคงและมีคุณค่า

2.6.2) ความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์และผลประโยชน์ทางภาษี การดำเนินโครงการนี้ยังช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรโดยเฉพาะในแง่ของการได้รับสิทธิพิเศษทางภาษี เนื่องจากการรับผู้พักโทษเข้าทำงานและให้โอกาสกับกลุ่มคนที่เคยต้องโทษเป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมความยั่งยืนในสังคม นอกจากนี้ การที่องค์กรสามารถประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการดังกล่าวได้อย่างเป็นทางการจะช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและช่วยดึงดูดความสนใจจากสังคมและลูกค้า ซึ่งอาจนำไปสู่ผลประโยชน์ในแง่ต่าง ๆ เช่น การได้รับการยอมรับจากภาครัฐและสังคม การเพิ่มโอกาสทางธุรกิจ หรือแม้แต่การได้รับความสนใจจากกลุ่มผู้บริโภคที่สนับสนุนการทำ CSR

2.6.3) โครงการพักโทษในฐานะการฝึกทักษะการทำงาน การรับผู้พักโทษเข้าทำงานในสถานประกอบการยังมีบทบาทสำคัญในการฝึกฝนทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรมให้แก่ผู้เข้าร่วมโครงการ ซึ่งการฝึกฝนทักษะเหล่านี้จะช่วยให้ผู้พักโทษสามารถกลับมามีอาชีพที่มั่นคงในอนาคต และสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีเกียรติในสังคมได้ การได้รับการฝึกฝนจากสถานประกอบการในลักษณะนี้ยังเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับผู้พักโทษในการปรับตัวและใช้ชีวิตภายนอกเรือนจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยให้ผู้พักโทษสามารถทำงานได้อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ

2.6.4) การสร้างความมั่นใจให้กับสังคม โครงการฯ นี้ยังช่วยสร้างความมั่นใจให้กับสังคมทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ เนื่องจากการที่สถานประกอบการและหน่วยงานราชการได้ร่วมมือกันในการเปิดโอกาสให้กับผู้ที่เคยกระทำผิดได้กลับเข้าสู่สังคมอย่างมีทิศทางและมีการฝึกทักษะการทำงานอย่างเป็นระบบ แสดงถึงความเชื่อมั่นในกระบวนการฟื้นฟูผู้กระทำผิดและการทำให้พวกเขามีโอกาสที่ดีในการพัฒนาอาชีพและสร้างชีวิตใหม่ การให้โอกาสแก่ผู้พักโทษไม่เพียงแต่ช่วยลดปัญหาการกระทำผิดซ้ำ แต่ยังช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งในชุมชนและสังคมโดยรวม

2.6.5) ความไว้วางใจจากสถานประกอบการ การที่เรือนจำกลางสมุทรปราการได้รับความไว้วางใจจากสถานประกอบการในการนำผู้เข้าร่วมโครงการเข้าทำงาน เป็นการแสดงถึงความสามารถในการดำเนินงานของโครงการที่มีประสิทธิภาพ ผลงานที่ได้มีความเป็นที่ยอมรับในระดับสังคมและภาครัฐ โดยหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนต่างร่วมมือกันสร้างสังคมที่เปิดโอกาสให้กับผู้ที่เคยกระทำผิดและต้องการฟื้นฟูตัวเองกลับเข้าสู่สังคม การร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ทำให้โครงการสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งผู้พักโทษ สถานประกอบการ และสังคมโดยรวม

สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM) โดยได้จัดการและเชื่อมโยงปัจจัยนำเข้า (ทรัพยากร) ให้มีความละเอียดและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการบรรลุ

การพิจารณาทรัพยากรเหล่านี้ไม่ได้แยกส่วน แต่เป็นการสร้างองค์ประกอบที่สำคัญต่อผลลัพธ์ที่ต้องการ (Srinakharinwirot University, Behavioral Science Research Institute, 2008) เช่น บุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการประสานงานระหว่างภาครัฐและเอกชน การจัดสรรงบประมาณอย่างคุ้มค่าเพื่อความยั่งยืน และการเลือกสถานที่และอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการดำเนินโครงการ เช่น กำไล EM เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อผลสัมฤทธิ์ และโครงการนี้ยังเน้นการสร้างความร่วมมือและความโปร่งใสผ่านการกำหนดกฎระเบียบที่ควบคุมและติดตามผลการดำเนินงาน อีกทั้งยังรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานและสถานประกอบการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การฝึกทักษะการทำงานและการสร้างความมั่นใจให้กับสังคม สะท้อนถึงการนำหลักการ RBM ไปประยุกต์ใช้ในการสร้างผลกระทบเชิงบวกในวงกว้าง และการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงตามความเหมาะสม เป็นการยึดมั่นในหลักการ RBM ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

3.3 กิจกรรมกระบวนการดำเนินโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) ของเรือนจำกลางสมุทรปราการ ตั้งแต่เริ่มต้นโครงการจนถึงสิ้นสุด (กิจกรรมกระบวนการตั้งแต่ขั้นตอนการเตรียมการ การคัดเลือกผู้ต้องขัง ประสานงานการดำเนินโครงการและการปล่อยพ้นโทษ) โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) ขั้นตอนการเตรียมการ เริ่มต้นด้วยการวางแผนโครงการโดยกรมราชทัณฑ์และเรือนจำกลางสมุทรปราการ ดำเนินการประชาสัมพันธ์และเชิญชวนสถานประกอบการให้เข้าร่วมโครงการ โดยมีการทำบันทึกความเข้าใจ (MOU) ระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติในการรับผู้ต้องขังเข้าทำงาน นอกจากนี้ ยังมีการเตรียมความพร้อมให้กับผู้ต้องขังผ่านการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานในอุตสาหกรรม มารยาทในการทำงาน และการปรับตัวในสภาพแวดล้อมใหม่

(2) ขั้นตอนการคัดเลือกผู้ต้องขัง เรือนจำกลางสมุทรปราการใช้หลักเกณฑ์ของกรมราชทัณฑ์ในการคัดเลือกผู้ต้องขังที่มีความประพฤติดี ไม่มีประวัติการกระทำผิดร้ายแรงซ้ำซ้อน และสมัครใจเข้าร่วมโครงการ โดยการคัดเลือกพิจารณาจากปัจจัยสำคัญ เช่น ความถนัด ความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ และประวัติการทำงานที่ผ่านมา

(3) ขั้นตอนการประสานงานและดำเนินโครงการ เมื่อผ่านการคัดเลือกแล้ว สถานประกอบการจะสัมภาษณ์ผู้ต้องขังที่สนใจเข้าทำงาน โดยสถานประกอบการบางแห่งเลือกสัมภาษณ์ภายในเรือนจำเอง เพื่อพิจารณาความสามารถและความสมัครใจ โดยทั่วไปสถานประกอบการต้องการให้เรือนจำช่วยคัดกรองเบื้องต้น เพื่อเลือกบุคคลที่เหมาะสม เช่น ผู้ที่รับโทษครั้งแรก หรือเหลือโทษเพียงระยะสั้น เพื่อเพิ่มโอกาสในการปรับตัวเข้าสู่ระบบการทำงาน ภายหลังการคัดเลือกและยืนยันตัวบุคคล ผู้ต้องขังจะได้รับอนุญาตให้ออกไปทำงานในสถานประกอบการ โดยอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานคุมประพฤติ และติดอุปกรณ์ควบคุมตัวอิเล็กทรอนิกส์ (EM) ตลอดระยะเวลาการเข้าร่วมโครงการ นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์และคุมประพฤติยังคอยติดตามดูแลและ

ให้คำแนะนำแก่ผู้ต้องขังและสถานประกอบการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น

(4) ขั้นตอนการปล่อยพ้นโทษและติดตามผล ในช่วงท้ายของโครงการเมื่อผู้ต้องขังครบกำหนดโทษ เรือนจำจะประสานกับสถานประกอบการและสำนักงานคุมประพฤติเพื่อแจ้งข้อมูลการปลดกำไล EM และสอบถามความประสงค์ของสถานประกอบการว่าจะรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานต่อหรือไม่ อย่างไรก็ตาม พบว่าบางครั้งผู้ต้องขังไม่ได้แจ้งสถานประกอบการล่วงหน้า ส่งผลต่อการวางแผนของฝ่ายบุคคลและกระบวนการผลิต ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก้ไขปัญหาโดยการออกหนังสือแจ้งเตือนสถานประกอบการล่วงหน้า

สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM) โดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ที่จับต้องได้ เช่น การสร้างโอกาสในการทำงาน การพัฒนาทักษะอาชีพ และการปรับตัวเข้าสู่สังคมของผู้ต้องขัง การติดตามผลการดำเนินงานอย่างมีระบบ เช่น การคัดเลือกผู้ต้องขัง การประสานงานกับสถานประกอบการ และการติดตามผลภายหลังการปล่อยพ้นโทษช่วยสะท้อนการวัดผลสำเร็จตามหลัก RBM การประเมินความสำเร็จของโครงการนี้อยู่ที่การ Reintegrate ผู้ต้องขังกลับสู่สังคม การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพปรากฏชัดผ่านความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน การเตรียมความพร้อมให้กับผู้ต้องขังผ่านการฝึกอบรมช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานและลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่พร้อม ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการยังคงสอดคล้องกับ RBM เช่น การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง การจัดระบบข้อมูลผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากรและองค์กร แม้ว่าจะยังขาดการกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานหลัก (KPIs) อย่างชัดเจน แต่การพัฒนาและการติดตามผลภายหลังการปล่อยพ้นโทษจะช่วยให้โครงการนี้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้น

3.4 มุมมองต่อปัจจัยความสำเร็จของการดำเนินการโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) กรณีศึกษาเรือนจำกลางสมุทรปราการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.4.1) การมีส่วนร่วม (Partnership)

(1) ความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความร่วมมือระหว่างกรมราชทัณฑ์ กรมคุมประพฤติ และสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต่างมีบทบาทสำคัญในการดำเนินโครงการและสนับสนุนการปรับตัวของผู้ต้องขังให้สามารถเข้าสู่สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินโครงการต้องอาศัยการประสานงานที่ดีระหว่างเรือนจำกลางสมุทรปราการและสถานประกอบการที่เข้าร่วม ตั้งแต่การทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) การคัดเลือกผู้ต้องขังที่มีคุณสมบัติเหมาะสมไปจนถึงการติดตามผลการทำงานของผู้ต้องขังภายหลังการปล่อยตัว

(2) การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ความเข้าใจและการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงของกรมราชทัณฑ์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของโครงการ ผู้บังคับบัญชาของเรือนจำให้ความสำคัญกับโครงการเป็นอย่างมาก โดยเข้าร่วมประชุมทุกครั้งที่มีการคัดเลือกผู้ต้องขังและติดตามความก้าวหน้าของโครงการอย่างใกล้ชิด นอกจากนี้ ยังมีการเข้าพบสถานประกอบการ

ร่วมกับเจ้าหน้าที่เรือนจำและพนักงานคุมประพฤติ เพื่อสร้างความมั่นใจและให้การสนับสนุนเชิงนโยบายแก่สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ การสนับสนุนดังกล่าวช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และทำให้การดำเนินโครงการเป็นไปอย่างราบรื่นมากขึ้น

(3) การดูแลและติดตามผลผู้เข้าร่วมโครงการ ระบบการดูแลและติดตามผลผู้ต้องขังที่ได้รับการพักโทษ โดยเจ้าหน้าที่คุมประพฤติและเรือนจำมีบทบาทในการตรวจสอบพฤติกรรมและให้คำปรึกษาแก่ผู้เข้าร่วมโครงการในระหว่างที่ทำงานในสถานประกอบการ การติดตามผลอย่างต่อเนื่องช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว และทำให้มั่นใจว่าผู้เข้าร่วมโครงการสามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานได้ดี อย่างไรก็ตาม เนื่องจากปัจจุบันยังไม่มีมาตรการที่ชัดเจนในการดูแลผู้พ้นโทษหลังจากที่สิ้นสุดระยะเวลาคุมประพฤติ หากมีการวางแผนติดตามและให้การช่วยเหลือผู้พ้นโทษหลังจากสิ้นสุดโครงการเพิ่มเติม เช่น การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ การสนับสนุนทางจิตใจ และการช่วยหางานทำถาวร จะช่วยลดอัตราการกระทำผิดซ้ำและเพิ่มโอกาสในการกลับเข้าสู่สังคมอย่างมั่นคง

(4) ความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และชุมชน โดยสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการได้รับการสนับสนุนจากกรมราชทัณฑ์และกรมคุมประพฤติ ทำให้เกิดระบบการคัดเลือกและดูแลผู้ต้องขังที่มีความเป็นมาตรฐาน และช่วยให้สถานประกอบการสามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานร่วมกับผู้ต้องขังที่ได้รับการพักโทษได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ชุมชนมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการกลับคืนสู่สังคมของผู้ต้องขังที่พ้นโทษ โดยการให้โอกาสในการทำงานและลดอคติต่อผู้ที่เคยต้องโทษ การสร้างความเข้าใจที่ดีในสังคมเกี่ยวกับโครงการนี้ จะช่วยให้ผู้พ้นโทษมีโอกาสมากขึ้นในการเริ่มต้นชีวิตใหม่ และลดอัตราการกระทำผิดซ้ำในอนาคต

3.4.2) ความรับผิดชอบ (Accountability) ผู้เข้าร่วมโครงการที่มีความรับผิดชอบแสดงถึงความตั้งใจเปลี่ยนแปลงตนเอง ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและเพิ่มโอกาสได้งานหลังพ้นโทษ แม้บางรายละเมิดเงื่อนไข แต่การให้โอกาสแก้ไขตนเองก็ส่งเสริมการคืนสู่สังคมอย่างยั่งยืน โดยมีเรือนจำกลางสมุทรปราการ กรมราชทัณฑ์ กรมคุมประพฤติ และสถานประกอบการร่วมกันดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส

3.4.3) ความโปร่งใส (Transparency) เป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ในเรือนจำกลางสมุทรปราการ การดำเนินงานด้วยความโปร่งใสในทุกขั้นตอน ช่วยสร้างความน่าเชื่อถือ ลดความเสี่ยงในการกระทำผิดซ้ำ และส่งเสริมการกลับคืนสู่สังคมของผู้ถูกคุมประพฤติอย่างยั่งยืน การสร้างระบบการตรวจสอบที่เข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความโปร่งใสและประสิทธิภาพของโครงการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) ความโปร่งใสในกระบวนการคัดเลือกผู้ถูกคุมประพฤติ กระบวนการคัดเลือกต้องมีความเป็นธรรม ชัดเจน และตรวจสอบได้ โดยมีราชทัณฑ์ คุมประพฤติ และสถานประกอบการร่วมกันพิจารณา เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ได้รับการคัดเลือกมีคุณสมบัติและศักยภาพเหมาะสม การมีส่วนร่วมของหลายหน่วยงานช่วยให้การคัดกรองรัดกุม ลดความเสี่ยงในการกระทำผิดซ้ำ และส่งเสริม

การคัดเลือกผู้ที่มุ่งมั่นปรับปรุงตนเอง.

(2) การติดตามและประเมินผลอย่างโปร่งใส กระบวนการติดตามผู้ถูกคุมประพฤติเป็นกลไกสำคัญในการป้องกันการกระทำผิดซ้ำ โดยต้องดำเนินอย่างสม่ำเสมอ ครอบคลุมทั้งการใช้เทคโนโลยี การเยี่ยมบ้าน ที่ทำงาน และการประชุมรายสัปดาห์ พร้อมเปิดเผยข้อมูลให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ เพื่อความโปร่งใส ขณะเดียวกันยังเน้นบทบาทและความรับผิดชอบของผู้ถูกคุมประพฤติ เพื่อสร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

(3) การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ การตรวจสอบผู้ถูกคุมประพฤติในสถานประกอบการเป็นมาตรการสำคัญในการป้องกันการกระทำผิดเงื่อนไขและการรับสินบน ช่วยรักษาผลประโยชน์ของโครงการ โดยการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ช่วยลดโอกาสทุจริตและสร้างความเชื่อมั่นให้ทุกฝ่าย

(4) การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ การมีส่วนร่วมของภาครัฐ เอกชน และผู้ถูกคุมประพฤติในการดำเนินงานและตรวจสอบโครงการ ช่วยสร้างระบบตรวจสอบที่เข้มแข็ง การเปิดรับความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งเสริมความโปร่งใสและการพัฒนาโครงการอย่างต่อเนื่อง

3.4.3) ความเรียบง่าย (Simplicity) ความเรียบง่ายในการดำเนินงานโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพในเรือนจำกลางสมุทรปราการ ช่วยลดอุปสรรค ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างความยั่งยืนในระยะยาว ทั้งในด้านขั้นตอนการสื่อสาร และการติดตาม ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของโครงการและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม โดยสามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

(1) ด้านขั้นตอนการดำเนินงาน การดำเนินโครงการด้วยขั้นตอนที่เรียบง่ายและยืดหยุ่น ช่วยให้ผู้ประกอบการเข้าใจและปฏิบัติตามได้ง่าย เสริมสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และลดอุปสรรคในการมีส่วนร่วม ขณะเดียวกัน การลดความซับซ้อนยังช่วยให้เจ้าหน้าที่ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แม้ภาระงานจะเพิ่มขึ้น แต่ด้วยการมองว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ ทำให้โครงการดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง

(2) ด้านการสื่อสารและติดตาม การดำเนินโครงการด้วยขั้นตอนที่ไม่ซับซ้อน ช่วยให้ผู้เข้าร่วมและเจ้าหน้าที่เข้าใจและปฏิบัติตามได้ง่าย ทั้งในด้านการคัดเลือก การเตรียมความพร้อม และการติดตาม การจัดการเอกสารที่รวดเร็ว รวมถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยลดความยุ่งยากและทำให้โครงการดำเนินไปอย่างราบรื่น

(3) ด้านการปรับตัวและพัฒนา การสร้างความยั่งยืนให้กับโครงการ การดำเนินโครงการด้วยขั้นตอนที่ไม่ซับซ้อน ทำให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาโครงการได้อย่างต่อเนื่อง การประเมินผลและปรับเปลี่ยนขั้นตอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ช่วยให้โครงการสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.4.5) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning by doing) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในโครงการนำร่องที่สมุทรปราการช่วยให้หน่วยงานและสถานประกอบการสามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่วนการพัฒนาบุคลากร

ในสถานประกอบการและการปรับตำแหน่งงานให้เหมาะสม ช่วยเสริมสร้างความยั่งยืนให้กับโครงการ ขณะเดียวกัน การฝึกทักษะในสถานที่จริงทำให้ผู้เข้าร่วมมีความพร้อมในการประกอบอาชีพหลังพ้นโทษ และเป็นการส่งเสริมการกลับคืนสู่สังคมอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4.6) ความเข้าใจและสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง การที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และให้ความสำคัญกับโครงการสร้างงานในเรือนจำกลางสมุทรปราการทำให้เกิดกลไกการทำงานที่ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกต่อสังคม ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนโครงการโดยใช้วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ซึ่งส่งเสริมความสำเร็จในการสร้างอาชีพให้กับผู้ต้องขัง ผู้นำยังเป็นผู้นำเชิงปฏิบัติการที่ให้คำปรึกษา สร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างทุกฝ่าย นอกจากนี้ การสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมทำให้โครงการนี้เป็นตัวอย่างของความสำเร็จในการคืนคนดีสู่สังคมอย่างยั่งยืน

(1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและการกำหนดทิศทาง การมองเห็นคุณค่าและความสำคัญของการคืนคนดีสู่สังคมในกระบวนการพัฒนาทักษะและความพร้อมของผู้ต้องขังนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้โครงการมีเป้าหมายที่ชัดเจนและตอบสนองต่อความต้องการของสังคม การที่ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถปฏิบัติตามนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การที่ผู้นำให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนยังช่วยสร้างกลไกการทำงานที่สามารถประสานประโยชน์จากทุกฝ่ายได้อย่างเหมาะสมและมีผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมในระยะยาว

(2) การเป็นผู้นำเชิงปฏิบัติการและการให้คำปรึกษา การที่ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้นำเชิงปฏิบัติการและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด นอกจากจะช่วยให้เจ้าหน้าที่รู้สึกได้รับการสนับสนุนและมีกำลังใจแล้ว ยังส่งผลให้การดำเนินโครงการเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เมื่อผู้นำไม่เพียงแต่ให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดข้อง แต่ยังเข้าร่วมประชุมคณะทำงานและลงพื้นที่ติดตามสถานการณ์จริง การมีผู้นำที่ใกล้ชิดกับกระบวนการทำงานสร้างความมั่นใจให้กับเจ้าหน้าที่ และทำให้พวกเขารู้สึกว่ามีการสนับสนุนในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น การที่ผู้นำทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถรับมือกับสถานการณ์ได้ดียิ่งขึ้น และสามารถขับเคลื่อนโครงการไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) การสร้างแรงจูงใจและการยอมรับ การที่ผู้นำแสดงความมุ่งมั่นและให้ความสำคัญกับโครงการไม่เพียงแต่สร้างแรงจูงใจ แต่ยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างชัดเจน การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทุกภาคส่วนเป็นการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน การมีการสื่อสารที่ดีในการสร้างความเข้าใจกับสาธารณชนทำให้โครงการได้รับการยอมรับจากสังคมมากยิ่งขึ้น ความโปร่งใสและการตรวจสอบได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทุกฝ่ายมีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในโครงการ การทำงานร่วมกันในบรรยากาศที่มีความโปร่งใสและเปิดรับข้อคิดเห็นนี้จึงช่วยเสริมสร้างความสำเร็จและความยั่งยืนให้กับโครงการ

(4) การสร้างความร่วมมือและเครือข่าย การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสถานประกอบการ ภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง และการที่ผู้นำให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการแบ่งปันประสบการณ์ ทำให้เกิดการพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) การสร้างนวัตกรรมในการดำเนินโครงการ และการประเมินผลกระทบทางสังคมของโครงการ ทำให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาโครงการอย่างต่อเนื่อง

(5) การสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม การให้ความสำคัญกับการลดอัตราการกระทำผิดซ้ำ การสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพให้กับผู้พ้นโทษ และการส่งเสริมการยอมรับผู้พ้นโทษในสังคม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกต่อสังคม และการที่ผู้นำให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ การสร้างวินัย และความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมของผู้เข้าร่วมโครงการ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในระยะยาว

สอดคล้องกับหลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM) อย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นที่การบรรลุผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมและสามารถวัดผลได้ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการบริหารงานแบบดั้งเดิมที่เน้นการควบคุมปัจจัยนำเข้า ไปสู่การมุ่งเน้นการสร้างผลลัพธ์ที่จับต้องได้ และมีผลกระทบเชิงบวกต่อผู้ต้องขังสะท้อนถึงการปฏิบัติตามหลักการของ RBM อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลสำเร็จของโครงการนี้เน้นที่การพัฒนาความสามารถในการทำงานและการปรับตัวเข้าสู่สังคมของผู้พ้นโทษ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่แท้จริงจากการดำเนินโครงการ นอกจากนี้ ยังมีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพผ่านการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ซึ่งทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด การฝึกอบรมและการเตรียมความพร้อมให้กับผู้ต้องขังเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานและลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่พร้อมก็เป็นส่วนหนึ่งที่สอดคล้องกับหลักการ RBM การมีส่วนร่วมผ่านการทำบันทึกความเข้าใจ (MOU) ความโปร่งใสในกระบวนการดำเนินงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติด้วยการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง ถือเป็นการปรับตัวและพัฒนาโครงการอย่างสม่ำเสมอ

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ออกแบบโมเดล แนวทางปฏิบัติต่อผู้เข้าร่วมโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) กรณีศึกษาเรือนจำกลางสมุทรปราการ” ดำเนินการโดยมีเป้าหมายหลักในการคืนคนดีสู่สังคม ผ่านการสร้างงาน สร้างอาชีพ และฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม โดยมีลักษณะเป็นโครงการพักโทษกรณีพิเศษของเรือนจำกลางสมุทรปราการ ซึ่งมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมแก่ผู้ต้องขังก่อนปล่อยตัว เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้าสู่สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งโมเดลนี้ประกอบด้วย

1) ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ที่หลากหลาย ได้แก่ บุคลากรจากภาครัฐและเอกชน งบประมาณสนับสนุนจากทั้งสองภาคส่วน สถานที่ดำเนินงานที่ครอบคลุมเรือนจำ สำนักงานคุมประพฤติ และสถานประกอบการ อุปกรณ์ที่จำเป็นอย่างกำไลอิเล็กทรอนิกส์ (EM) กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพักโทษ และการรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานและสถานประกอบการโดยมีรายละเอียดดังนี้

การจัดเตรียมและประสานงานด้านทรัพยากรที่จำเป็นอย่างครบถ้วน เพื่อให้โครงการดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ปัจจัยนำเข้าที่สำคัญประกอบด้วยบุคลากรจากทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งรวมถึงเจ้าหน้าที่เรือนจำ เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ และตัวแทนจากสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม บุคลากรเหล่านี้ทำหน้าที่วางแผนประสานงาน ดูแล ควบคุม และให้คำปรึกษาแก่ผู้ต้องขังอย่างใกล้ชิด นอกจากนี้ยังมีการระดมงบประมาณสนับสนุนจากทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้มีทุนเพียงพอในการดำเนินโครงการ เช่น ค่าใช้จ่ายด้านอุปกรณ์ฝึกอบรม ค่าแรงงานของผู้ต้องขัง และค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการโครงการ สถานที่ดำเนินงานโครงการมีการเตรียมความพร้อมในหลายพื้นที่สำคัญ ได้แก่ พื้นที่ภายในเรือนจำซึ่งใช้สำหรับฝึกอบรมและเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังก่อนเข้าสู่สถานประกอบการ พื้นที่สำนักงานคุมประพฤติที่ทำหน้าที่ติดตามและให้คำแนะนำผู้ต้องขังหลังปล่อยตัว รวมถึงสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่เป็นสถานที่จริงสำหรับให้ผู้ต้องขังได้ฝึกทักษะและทำงานจริงในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งสถานประกอบการเหล่านี้ได้มีการตรวจสอบและรับรองว่ามีความพร้อมในการรองรับผู้ต้องขังอย่างเหมาะสม และอุปกรณ์ที่จำเป็น เช่น กำไลอิเล็กทรอนิกส์ (EM) ถูกจัดเตรียมเพื่อใช้ในการติดตามและควบคุมพฤติกรรมของผู้ต้องขังที่เข้าร่วมโครงการ เพื่อเพิ่มความมั่นใจในความปลอดภัยและความถูกต้องตามกฎหมาย รวมถึงการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับโครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้เพื่อป้องกันการกระทำผิดซ้ำและรักษาชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงานและสถานประกอบการที่มีส่วนร่วมในโครงการ

2) กระบวนการดำเนินโครงการ (Process) ของโครงการเริ่มต้นด้วยการเตรียมการอย่างเป็นระบบ การคัดเลือกผู้ต้องขังที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ การประสานงานและดำเนินโครงการร่วมกับสถานประกอบการ และการติดตามผลภายหลังการปล่อยพ้นโทษ โดยมีรายละเอียดดังนี้

กระบวนการดำเนินโครงการเริ่มต้นด้วยการวางแผนและเตรียมการอย่างเป็นระบบ โดยมีการกำหนดแนวทางและขั้นตอนปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกด้านก่อนจะเริ่มรับผู้ต้องขังเข้าร่วมโครงการ ขั้นตอนแรกคือการคัดเลือกผู้ต้องขังที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเกณฑ์นี้อาจรวมถึงการประเมินพฤติกรรม ความประพฤติที่ดี ความพร้อมทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงประเภทของคดีที่ไม่ขัดต่อข้อกำหนดของโครงการ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ที่ได้รับโอกาสนี้จะสามารถปรับตัวและทำงานได้อย่างเหมาะสม

หลังจากคัดเลือกผู้ต้องขังแล้ว จะมีการประสานงานกับสถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมที่ร่วมโครงการ เพื่อจัดเตรียมตำแหน่งงานและกำหนดบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมกับความสามารถและทักษะของผู้ต้องขัง ซึ่งสถานประกอบการจะมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการฝึกงานและกำกับดูแลในระหว่างการทำงานจริง การประสานงานนี้เป็นกุญแจสำคัญที่ช่วยให้โครงการสามารถผสานการฝึกทักษะกับการทำงานจริงได้อย่างลงตัวและตอบโจทย์ความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

ในระหว่างการดำเนินงาน จะมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง โดยเจ้าหน้าที่คุมประพฤติ

และทีมงานโครงการจะคอยดูแลและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ต้องขังทั้งในแง่ของประสิทธิภาพการทำงานและการปรับตัวต่อสังคม รวมถึงการสนับสนุนด้านจิตใจและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ต้องขังจะสามารถรักษาพฤติกรรมที่ดีและเติบโตเป็นพลเมืองที่ดีได้อย่างยั่งยืน

หลังจากที่ผู้ต้องขังได้รับการปล่อยตัวออกจากเรือนจำ ทีมงานโครงการจะยังคงติดตามและประเมินผลการใช้ชีวิตและการทำงานของผู้ต้องขังในสังคมอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันการกลับไปกระทำผิดซ้ำ โดยการให้คำปรึกษาและการสนับสนุนอย่างเหมาะสมตามความต้องการ ซึ่งกระบวนการติดตามผลนี้เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยสร้างความมั่นใจว่าการฟื้นฟูและพัฒนาผู้ต้องขังเป็นไปอย่างครบวงจรและมีประสิทธิผล

3) ผลผลิต (Outputs) ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน ได้แก่ การรับผู้ต้องขังเข้าทำงานในสถานประกอบการ การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม การปฏิบัติงานเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไป การดูแลและกำกับควบคุมโดยเจ้าหน้าที่คุมประพฤติ และการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) มีความชัดเจนในเชิงรูปธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการจัดหางานให้แก่ผู้ต้องขังที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก ซึ่งได้รับโอกาสเข้าทำงานในสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ ทั้งนี้ ผู้ต้องขังจะได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามอัตราที่ตกลงกันไว้ รวมถึงสวัสดิการขั้นพื้นฐาน เช่น อาหาร เครื่องแบบ และการคุ้มครองด้านความปลอดภัย ซึ่งไม่แตกต่างจากสิ่งที่พนักงานทั่วไปได้รับ ส่งผลให้ผู้ต้องขังรู้สึกมีคุณค่าและมีความภาคภูมิใจในตนเอง ขณะเดียวกัน ในระหว่างการทำงานจริง ผู้ต้องขังจะได้รับการดูแลและควบคุมกำกับอย่างใกล้ชิดจากเจ้าหน้าที่คุมประพฤติ เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานจะเป็นไปตามระเบียบและมีพฤติกรรมที่เหมาะสมตลอดระยะเวลาการฝึกงาน ซึ่งการมีเจ้าหน้าที่ติดตามอย่างเป็นระบบนี้ ยังช่วยส่งเสริมความมั่นใจแก่สถานประกอบการในการรับผู้ต้องขังเข้าทำงาน และยังเป็นการเตรียมความพร้อมให้ผู้ต้องขังสามารถปรับตัวเข้าสู่สภาพแวดล้อมของการทำงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพและผลผลิตที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม เนื่องจากหลายสถานประกอบการประสบปัญหาในการหากำลังแรงงานที่มีวินัยและตั้งใจทำงาน โครงการนี้จึงเป็นอีกหนึ่งช่องทางในการสนับสนุนทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพเข้าสู่ระบบการผลิต และสามารถสร้างความสมดุลให้แก่ทั้งผู้ต้องขังที่ต้องการโอกาสในชีวิตใหม่ และภาคอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานอย่างยั่งยืน

4) ผลลัพธ์ (Outcomes) ของโครงการแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการสร้างโอกาสแก่ผู้ต้องขังให้มีงานทำภายหลังพ้นโทษ มีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว และได้รับการยอมรับจากสังคม ซึ่งนำไปสู่ความคุ้มค่าและความประหยัดค่าใช้จ่ายของรัฐบาล โดยการลดภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลผู้ต้องขัง พัฒนาสภาพแวดล้อมภายในเรือนจำ ตอบสนองความต้องการแรงงานของภาคอุตสาหกรรม และลดโอกาสในการกระทำผิดซ้ำ โดยมี

รายละเอียดดังนี้

ผลลัพธ์ของโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการสร้างโอกาสใหม่ให้แก่ผู้ต้องขังที่ผ่านการคัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการ โดยเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการดำเนินงาน ผู้ต้องขังเหล่านี้มีโอกาสได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการอย่างต่อเนื่องหลังพ้นโทษ ซึ่งไม่เพียงแต่ทำให้พวกเขามีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัวอย่างสุจริต หากยังช่วยฟื้นฟูความเชื่อมั่นในศักยภาพของตน และได้รับการยอมรับจากคนรอบข้างและสังคมในวงกว้าง อีกทั้งยังแสดงให้เห็นถึงความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับภาพรวม กล่าวคือ รัฐสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลผู้ต้องขังลงได้อย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากจำนวนผู้ต้องขังที่ได้รับการปล่อยตัวก่อนกำหนด และไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำ ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการในเรือนจำ และในขณะเดียวกันยังส่งผลดีต่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในเรือนจำ ทั้งในด้านบรรยากาศ ความเป็นอยู่ และความร่วมมือระหว่างผู้ต้องขังกับเจ้าหน้าที่ และโครงการนี้ยังช่วยตอบสนองต่อความต้องการแรงงานของภาคอุตสาหกรรมในช่วงที่ประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน ทั้งยังเป็นการเติมเต็มช่องว่างด้วยแรงงานที่ผ่านการฝึกฝนและมีวินัย พร้อมต่อการทำงานจริง และที่สำคัญที่สุด ผลลัพธ์ในระยะยาวที่มีคุณค่ามากที่สุด คือ การลดโอกาสในการกระทำผิดซ้ำของผู้พ้นโทษ ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการคืนคนดีสู่สังคมอย่างยั่งยืน

5) ผลกระทบ (Impact) ได้แก่ ส่งเสริมการคืนคนดีสู่สังคมอย่างมีประสิทธิภาพ ลดปัญหาการกระทำผิดซ้ำในระยะยาว ลดภาระของรัฐในการดูแลผู้ต้องขัง และเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของภาคอุตสาหกรรมที่ให้โอกาสแก่ผู้ต้องขัง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผลกระทบของโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อทั้งระบบราชทัณฑ์ ภาคอุตสาหกรรม และสังคมโดยรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการส่งเสริมการคืนคนดีสู่สังคมอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้ต้องขังที่ผ่านกระบวนการฝึกอาชีพและได้รับโอกาสในการทำงานจริง จะเกิดความมั่นใจในตนเอง มีเป้าหมายในชีวิต และสามารถกลับไปใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ยอมรับตนเอง ส่งผลให้มีแนวโน้มในการกลับไปกระทำผิดซ้ำลดลงอย่างชัดเจน ซึ่งถือเป็นผลกระทบเชิงบวกที่เกิดขึ้นในระยะยาว อีกทั้งโครงการนี้ยังช่วยลดภาระของรัฐในการดูแลผู้ต้องขัง ทั้งในด้านค่าใช้จ่าย ค่าใช้แรงงานของเจ้าหน้าที่ และทรัพยากรในการควบคุมดูแล ส่งผลให้รัฐสามารถจัดสรรทรัพยากรไปพัฒนาคุณภาพของระบบราชทัณฑ์ในด้านอื่นได้อย่างเหมาะสม พร้อมกันนี้ ยังเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ ซึ่งแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และเปิดโอกาสให้ผู้ที่เคยหลงผิดได้กลับตัวใหม่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา ภาคอุตสาหกรรมจึงไม่เพียงแต่ได้รับแรงงานที่มีทักษะและผ่านการฝึกฝนมาแล้ว หากยังได้รับความชื่นชมในฐานะผู้มีบทบาทร่วมในการสร้างสังคมแห่งโอกาสและความเท่าเทียม

6) ปัจจัยความสำเร็จของโครงการ “สมุทรปราการโมเดล” ได้แก่ การมีส่วนร่วม

ของทุกภาคส่วน ความรับผิดชอบ ความโปร่งใส ความเรียบง่าย การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนโครงการให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยความสำเร็จของโครงการ “สมุทรปราการโมเดล” มีรากฐานมาจากความร่วมมืออย่างเข้มแข็งของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาคราชการ ภาคเอกชน หน่วยงานด้านกระบวนการยุติธรรม สถานประกอบการ และภาคประชาสังคม ซึ่งต่างมีบทบาทและหน้าที่เฉพาะในการผลักดันให้โครงการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ความร่วมมือนี้ไม่เพียงแต่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานแบบบูรณาการ หากยังชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมั่นร่วมกันในคุณค่าของการให้โอกาสผู้ต้องขังในการกลับคืนสู่สังคม ความรับผิดชอบและความโปร่งใสในการดำเนินงานทุกขั้นตอนถือเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่โครงการ ทั้งในด้านการคัดเลือกผู้เข้าร่วม การจัดสรรทรัพยากร การติดตามผล และการประเมินผลสัมฤทธิ์ ซึ่งช่วยป้องกันข้อครหาหรือความไม่ไว้วางใจจากสังคม ในขณะเดียวกัน การดำเนินโครงการที่อยู่บนพื้นฐานของความเรียบง่าย ชัดเจน และปฏิบัติได้จริง เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่เอื้อให้สามารถนำแบบอย่างนี้ไปปรับใช้หรือขยายผลยังพื้นที่อื่นได้โดยสะดวก การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Learning by doing) ก็เป็นอีกองค์ประกอบที่ช่วยยกระดับคุณภาพของโครงการ โดยการสะสมประสบการณ์ ปรับแก้ปัญหา และพัฒนาแนวทางอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของบริบทเฉพาะของแต่ละรายกรณี ยิ่งไปกว่านั้น การมีผู้บริหารระดับสูงที่เล็งเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง ไม่ว่าจะเป็นในด้านนโยบาย ทรัพยากร หรือการสร้างแรงจูงใจแก่หน่วยงานภาคี ล้วนเป็นพลังสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนให้โครงการสามารถดำเนินไปจนบรรลุผลตามเป้าหมาย

โมเดลของโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) มีความสอดคล้องกับทฤษฎีระบบ (Systems Theory) โดยทฤษฎีระบบ (Systems Theory) เป็นแนวคิดพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการวิเคราะห์เชิงโครงสร้างและกระบวนการในหลากหลายสาขาวิชา โดยเฉพาะในด้านการบริหาร การศึกษา การพัฒนาองค์กร และการดำเนินโครงการขนาดใหญ่ ทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนาขึ้นโดย Ludwig von Bertalanffy ในช่วงกลางศตวรรษที่ 20 โดยเสนอว่า ระบบ (System) หมายถึงหน่วยใดหน่วยหนึ่งที่ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยหลายส่วนซึ่งมีความสัมพันธ์และพึ่งพาอาศัยกันอย่างต่อเนื่อง (Bertalanffy, 1968)

แนวคิดนี้ถือว่าทุกระบบมีลักษณะเฉพาะที่สำคัญ คือ การทำงานร่วมกันขององค์ประกอบ (components) การแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือพลังงานระหว่างกัน (interaction) และการดำรงอยู่ของระบบภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลต่อความสามารถในการบรรลุเป้าหมายของระบบ โดยระบบที่ดีจะสามารถปรับตัว ตอบสนอง และพัฒนาได้จากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก เมื่อพิจารณาในบริบทของ โครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) ของเรือนจำกลางสมุทรปราการ จะพบว่าโครงการนี้มีลักษณะเป็น “ระบบเปิด” (Open System) ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกันอย่างเป็นลำดับ

ขั้นตอน สามารถจำแนกได้ตามลำดับของระบบ โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

1) Input (ปัจจัยนำเข้า) คือ ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินโครงการ เช่น บุคลากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ วิทยากรภายนอก หรือภาคเอกชนที่เข้าร่วมสนับสนุน งบประมาณจากภาครัฐหรือการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น สถานที่และอุปกรณ์ สำหรับฝึกอบรม ระเบียบ/กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการพักโทษ องค์ความรู้และนวัตกรรม ที่ใช้ในการจัดอบรมทักษะอาชีพในภาคอุตสาหกรรม โดยองค์ประกอบเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นฐานข้อมูลและทรัพยากรเบื้องต้นที่จำเป็นในการดำเนินโครงการให้มีประสิทธิภาพ

2) Process (กระบวนการ) คือ ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมของโครงการอย่างเป็นระบบ เช่น การคัดเลือกผู้ต้องขังที่มีคุณสมบัติเข้าร่วมโครงการ การวางแผนและออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม การจัดอบรมโดยวิทยากร การประเมินผลการฝึก การประสานกับภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับแรงงานหลังพ้นโทษ ซึ่งกระบวนการเหล่านี้คือ กลไกหลักของระบบซึ่งเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าให้กลายเป็นผลผลิต

3) Output (ผลผลิต) คือ ผลลัพธ์โดยตรงของกระบวนการ เช่น จำนวนผู้ต้องขังที่ผ่านการฝึกอบรม จำนวนที่ได้รับการบรรจุงานหรือมีอาชีพหลังพ้นโทษ ผลสัมฤทธิ์ของการฝึก เช่น ระดับทักษะที่เพิ่มขึ้น ซึ่งข้อมูลในส่วนนี้สามารถนำมาใช้ประเมินความสำเร็จเบื้องต้นของโครงการได้

4) Outcome (ผลลัพธ์ระยะกลาง) เป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหลังจากมีการนำผลผลิตไปใช้ในชีวิตจริง เช่น ผู้พ้นโทษสามารถมีรายได้ที่มั่นคง มีการกลับเข้าสู่สังคมอย่างมีศักดิ์ศรี ครอบครัวและชุมชนให้การยอมรับ เกิดการปรับตัวของบุคคลให้สอดคล้องกับชีวิตภายนอกเรือนจำ ซึ่ง Outcome นี้แสดงให้เห็นถึงคุณค่าทางสังคมของโครงการที่เกินกว่าแค่การฝึกอาชีพ

5) Impact (ผลกระทบระยะยาว) คือ ผลกระทบทางสังคมที่ยั่งยืน เช่น การลดอัตราการกระทำผิดซ้ำ การลดภาระของรัฐในกระบวนการยุติธรรม การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย การเสริมสร้างศักยภาพทุนมนุษย์ ซึ่งถือเป็นเป้าหมายสูงสุดของโครงการนี้

ดังนั้น จากการประยุกต์ใช้ทฤษฎีระบบของ Bertalanffy สามารถสรุปได้ว่า โมเดลแนวทางปฏิบัติต่อผู้เข้าร่วมโครงการสร้างงานสร้างอาชีพ และฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) กรณีศึกษาเรือนจำกลางสมุทรปราการ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของระบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นเหตุเป็นผลทั้งในมิติของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะของระบบเปิด (Open System) ที่มีการแลกเปลี่ยนปัจจัยกับสิ่งแวดล้อมภายนอกอย่างต่อเนื่อง การมองโครงการในลักษณะของระบบดังกล่าว ช่วยให้สามารถดำเนินการตรวจสอบ วิเคราะห์ และประเมินประสิทธิภาพของโครงการได้อย่างครอบคลุม ทั้งในเชิงโครงสร้างการดำเนินงาน และในเชิงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมโครงการ อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงระบบในอนาคต เพื่อยกระดับศักยภาพของโครงการในการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญด้านการคืนคนดีสู่สังคมอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิผล

ภาพที่ 2 *โมเดลแนวทางปฏิบัติต่อผู้เข้าร่วมโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) กรณีศึกษาเรือนจำกลางสมุทรปราการ*

หมายเหตุ. จากผู้วิจัย

สรุป

ผลสัมฤทธิ์ของโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) กรณีศึกษาเรือนจำกลางสมุทรปราการ พบว่าโครงการดังกล่าวประสบความสำเร็จในหลายด้าน โดยเฉพาะในด้านผลผลิต (Outputs) ผลลัพธ์ (Outcomes) และความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจของภาครัฐและภาคเอกชน โครงการนี้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการลดปัญหาความแออัดในเรือนจำและเสริมสร้างทักษะอาชีพให้กับผู้ต้องขังก่อนการกลับคืนสู่สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โครงการ “สมุทรปราการโมเดล” เป็นแนวทางที่นำนโยบายการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษมาประยุกต์ใช้ร่วมกับการฝึกทักษะวิชาชีพในภาคอุตสาหกรรม โดยผู้ต้องขังที่ได้รับการคัดเลือกสามารถออกไปทำงานนอกเรือนจำภายใต้การควบคุมด้วยกำไลอิเล็กทรอนิกส์ (EM) ซึ่งเป็นการลดภาระของเรือนจำและเตรียมความพร้อมให้ผู้ต้องขังในด้านการทำงานในสภาพแวดล้อมจริง

ในมิติของภาครัฐ โครงการดังกล่าวช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการเรือนจำและช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของระบบราชทัณฑ์ไทย โดยการให้โอกาสแก่ผู้ต้องขังในการพัฒนาและกลับเข้าสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ ขณะที่ภาคเอกชนได้รับประโยชน์จากการมีแรงงานที่ได้รับการฝึกฝน ซึ่งช่วยลดต้นทุนในการฝึกอบรมและช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานเข้มข้น ในมิติทางสังคม โครงการนี้ยังช่วยให้ผู้ต้องขังสามารถสร้างรายได้และส่งเงินกลับช่วยเหลือครอบครัว ลดปัญหาทางเศรษฐกิจของครอบครัวผู้ต้องขัง และช่วยเพิ่มความมั่นใจแก่สังคมในการเปิดโอกาสให้ผู้พ้นโทษสามารถกลับสู่สังคมได้อย่างมั่นคง

โครงการนี้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยช่วยให้ผู้ต้องขังได้ฝึกทักษะอาชีพในสภาพแวดล้อมการทำงานจริง ซึ่งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในอาชีพนั้น ๆ นอกจากนี้ การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไปช่วยให้ผู้ต้องขังสามารถปรับตัวเข้าสู่สังคมการทำงานได้ดีขึ้น และลดอคติจากนายจ้างและเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งยังมีการควบคุมพฤติกรรมของผู้ต้องขังอย่างเข้มงวด โดยใช้เทคโนโลยีการติดตามพฤติกรรมผ่านกำไลอิเล็กทรอนิกส์ (EM) ซึ่งช่วยให้การควบคุมพฤติกรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ โครงการยังมีบทบาทในการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในสถานประกอบการ โดยเฉพาะในช่วงที่ธุรกิจขยายตัวและมีการลดการจ้างแรงงานต่างด้าว ผู้ต้องขังที่ได้รับการฝึกทักษะและสามารถทำงานได้ดีสามารถทดแทนแรงงานที่ขาดแคลนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการที่ผู้ต้องขังได้รับโอกาสในการฝึกทักษะอาชีพภายใต้การควบคุมอย่างเข้มงวดและได้รับค่าตอบแทนที่เทียบเท่ากับพนักงานทั่วไป ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและลดอคติจากสังคมในการยอมรับผู้พ้นโทษกลับสู่สังคมอย่างมีศักดิ์ศรีและมั่นคง

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1) เสนอให้กระทรวงยุติธรรมและกรมราชทัณฑ์ ควรจัดทำคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานกลาง สำหรับสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ เพื่อให้มั่นใจว่าทุกฝ่ายมีแนวทางเดียวกันในการดำเนินงาน

1.2) เสนอให้กรมราชทัณฑ์หรือกรมคุมประพฤติส่งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมาร่วมดำเนินการในหน่วยงานกลาง โดยการจัดตั้งศูนย์ประสานและติดตามช่วยเหลือผู้กระทำผิด

1.3) การสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และภาคประชาสังคมมีบทบาทในการสนับสนุนโครงการ โดยอาจมีมาตรการจูงใจโดยเฉพาะสำหรับสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ เพื่อกระตุ้นให้ภาคธุรกิจมีส่วนร่วมมากขึ้น เช่น กระทรวงการคลังสนับสนุนมาตการการลดหย่อนภาษีหรือการยกเว้นค่าธรรมเนียมบางประการให้สถานประกอบการที่รับผู้ต้องขังเข้าทำงาน กระทรวงอุตสาหกรรมสนับสนุนให้ภาคอุตสาหกรรมสามารถจ้างงานผู้ต้องขัง และกำหนดมาตรฐานการจ้างงานที่เหมาะสม กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) สนับสนุนการช่วยเหลือผู้ต้องขังหลังพ้นโทษให้ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ บริษัทและสถานประกอบการเอกชนรับผู้ต้องขังเข้าทำงาน และร่วมมือกับรัฐในการกำหนดแนวทางพัฒนาทักษะอาชีพ เป็นต้น

1.4) เสนอให้กรมราชทัณฑ์และกรมคุมประพฤติ พัฒนาระบบดิจิทัลสำหรับติดตามและคัดกรองแรงงาน วางระบบคัดกรองที่ชัดเจนและเป็นธรรม โดยการกำหนดหลักเกณฑ์คัดเลือกผู้ต้องขัง ที่สามารถเข้าร่วมโครงการ โดยพิจารณาจากความประพฤติ ศักยภาพ และความเหมาะสมกับประเภทของงาน เพื่อเพิ่มโอกาสในการปรับตัวและลดอัตราการกระทำผิดซ้ำ

1.5) เสนอให้กรมราชทัณฑ์และกรมคุมประพฤติ พัฒนาฐานข้อมูลทักษะแรงงานของผู้ต้องขัง ด้วยการจัดทำระบบ ฐานข้อมูลทักษะและความสามารถของผู้ต้องขัง เพื่อให้สถานประกอบการสามารถเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงาน

1.6) เสนอให้กรมราชทัณฑ์และกรมคุมประพฤติ กำหนดมาตรการติดตามผลโครงการในระยะยาว ควรมีระบบติดตามและประเมินผลที่เป็นรูปธรรม โดยพิจารณาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้ต้องขัง สถานประกอบการและสังคมโดยรวม เพื่อปรับปรุงโครงการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.7) เสนอให้กระทรวงยุติธรรมและกรมราชทัณฑ์ ขยายโครงการไปยังเรือนจำและทัณฑสถานทั่วประเทศ โดยพิจารณาความแตกต่างของบริบทในแต่ละพื้นที่ กำหนดแนวทางการขยายผลโครงการให้เหมาะสมกับพื้นที่ต่าง ๆ และการศึกษาความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่ เพื่อขยายโครงการให้ครอบคลุมทั่วประเทศ โดยคำนึงถึงอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานในแต่ละพื้นที่

2) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1) เสนอให้กระทรวงยุติธรรม กรมราชทัณฑ์ และองค์กรสื่อสารมวลชนควรประชาสัมพันธ์เชิงรุกอย่างต่อเนื่องผ่าน

ช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้สังคมรับรู้และเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของโครงการ และช่วยลดอคติของนายจ้างและประชาชน

2.2) เสนอให้กระทรวงยุติธรรม กรมคุมประพฤติ และกรมราชทัณฑ์ พัฒนาโปรแกรมเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัว โดยการจัดทำ หลักสูตรฝึกอบรมก่อนปล่อยตัว ที่เน้นทักษะอาชีพที่เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงาน การพัฒนาทักษะทางสังคม และการปรับทัศนคติเพื่อให้ผู้ต้องขังสามารถปรับตัวเข้าสู่สังคมได้ดีขึ้น

2.3) เสนอให้กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) และกรมคุมประพฤติ ควรมีระบบติดตามและให้คำปรึกษาแก่ผู้ต้องขังหลังพ้นโทษเป็นระยะ เพื่อช่วยให้ผู้ต้องขังปรับตัวและลดความเสี่ยงในการกระทำผิดซ้ำ

2.4) เสนอให้สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคธุรกิจและภาคประชาสังคม ควรจัดตั้งแพลตฟอร์มความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาสังคม เพื่อสนับสนุนการฝึกอาชีพและสร้างโอกาสการจ้างงานให้กับผู้ต้องขัง

2.5) เสนอให้สถานประกอบการมีมาตรการช่วยเหลือผู้ต้องขังที่ทำงานในองค์กร ควรพิจารณาให้มาตรการสนับสนุนเพิ่มเติม เช่น การจัดอบรมพนักงานเพื่อส่งเสริมการยอมรับผู้ต้องขังในที่ทำงาน การให้คำปรึกษาด้านจิตวิทยา และมาตรการช่วยเหลืออื่น ๆ

2.6) เสนอให้กระทรวงยุติธรรม กรมคุมประพฤติ และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (DEPA) พัฒนาระบบดิจิทัลสำหรับการบริหารจัดการโครงการ เช่น แพลตฟอร์มออนไลน์ที่ช่วยให้สถานประกอบการและกรมราชทัณฑ์สามารถติดตามความคืบหน้าของผู้ต้องขังที่เข้าร่วมโครงการได้ง่ายขึ้น

2.7) เสนอให้ประสานความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศ เช่น โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) เป็นต้น ให้เกิดความร่วมมือกับองค์กรที่เชี่ยวชาญด้านการฟื้นฟูผู้ต้องขัง เพื่อนำแนวปฏิบัติที่ดีจากต่างประเทศมาประยุกต์ใช้กับบริบทของไทย

บรรณานุกรม

Beccaria, C. (1963). *On crimes and punishments* (Introduction by H. Paolucci, Trans.). Macmillan.

Becker, H. S. (1963). *Outsiders: Studies in the sociology of deviance.* Free Press.

Bentham, J. (1948). *An introduction to the principles of morals and legislation.* Hafner Publishing Company.

Budget Bureau. (2021). *Budget expenditure analysis report for fiscal year 2021.* Bangkok: Office of the Prime Minister.

Bertalanffy, L. von. (1968). *General system theory: Foundations, development, applications.* George Braziller.

Department of Corrections, Bureau of Behavioral Development. (2022). *Annual report 2022.* Author.

Department of Corrections. (2023). *Five-year operational plan (2023–2027).* Author.

Department of Corrections. (2025, April 22). *Recidivism statistics of inmates.* http://www.correct. go.th/recstats/index.php#

Kitcharoen, W. (2015). *Parole condition with electronic monitoring* [Unpublished Master's Thesis]. Dhurakij Pundit University.

Martinson, R. (1974). What works? Questions and answers about prison reform. *The Public Interest, 35*(1), 22-54.

Meepien, P., & Bubphamala, B. (2022). Factors causing recidivism in Narcotics cases of the InmatesUdon Thani Central Prison. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 7*(3), 17-32.

Prachachat Turakij Online. (2021, July). *Thai chamber of commerce reveals labor shortage of 500,000 due to migrant workers returning home during COVID-19.* https://www.prachachat.net/economy/news-708917

Silarat, N., & Boonsathorn, W. (2019). Factors and benefit for organizations in hiring former convicts to work in organizations. *Human Resource and Organization Development Journal, 11*(2), 90-115.

Srinakharinwirot University, Behavioral Science Research Institute. (2008). *Result-Based* Management – RBM. http://bsris.swu.ac.th/health/doc/knowledge/result_based_management.pdf

Tannenbaum, F. (1938). *Crime and the community.* Ginn.

Valentine, E. J., & Redcross, C. (2015). *Transitional jobs after release from prison: Effects on employment and recidivism.* https://www.researchgate.net/publication/283890261_Transitional_jobs_ after_release_from_prison_effects_on_employment_and_recidivism

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองนักศึกษาฝึกงานในประเทศไทย
Legal Measures for the Protection of Interns in Thailand

*กันตพงศ์ แสงพวง**
Kantapong Saengpuang

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเชิงคุณภาพนี้ เป็นการวิจัยเอกสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการของนักศึกษาฝึกงานทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างนายจ้างกับนักศึกษาฝึกงาน เพื่อหามาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมในการคุ้มครองสวัสดิการนักศึกษาฝึกงาน

ผลการศึกษาพบว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ในปัจจุบันยังไม่คุ้มครองถึงนักศึกษาฝึกงาน ทำให้บางครั้งนักศึกษาฝึกงานถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง เช่น ทำงานโดยไม่มีค่าจ้าง ทำงานโดยไม่มีระยะเวลา วันหยุด วันลา ตามกฎหมาย นอกจากนี้ หากประสบอุบัติเหตุ หรือได้รับอันตรายจากการทำงานในทางการที่จ้าง ก็ไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมายเหมือนลูกจ้างปกติ ขณะที่ต่างประเทศ เช่น สหราชอาณาจักรบริเตนใหญ่และไอร์แลนด์เหนือ สหรัฐอเมริกา (มลรัฐแคลิฟอร์เนีย) สาธารณรัฐสิงคโปร์ ได้ให้นิยามสัญญาจ้างแรงงานครอบคลุมไปถึงการฝึกงาน ทำให้นักศึกษาฝึกงานที่อยู่ภายใต้สัญญาจ้างแรงงานและได้รับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้วย ทั้งนี้ หากพิจารณาถึงความสัมพันธ์พิเศษที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและนักศึกษาฝึกงานทั้งประเด็นการร่วมรับผิดในทางละเมิด ประเด็นการใช้อำนาจควบคุมดูแลการทำงาน

* *อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา*
Lecturer, School of Law, University of Phayao
Received: 14 January 2025 **Revised:** 27 April 2025 **Accepted:** 19 May 2025

ของนายจ้างที่มีต่อนักศึกษาฝึกงาน พบว่า นักศึกษาฝึกงานมีสถานะแทบไม่แตกต่างไปจากลูกจ้างตามกฎหมาย ดังนั้น กฎหมายทั้งสองฉบับจึงควรแก้ไขปรับปรุงให้นักศึกษาฝึกงานได้รับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกันกับลูกจ้างทั่วไป

คำสำคัญ: นักศึกษาฝึกงาน, คุ้มครองแรงงาน, เงินทดแทน

Abstract

This qualitative research, conducted as a documentary study, aims to study the laws related to labor protection and welfare for interns both in Thailand and abroad. The study also examines the legal relationship between employers and interns in order to identify appropriate legal measures for the protection of interns' welfare.

The findings revealed that the Labor Protection Act of 1998 and the Workmen's Compensation Act of 1994 currently do not extend protections to interns. Consequently, interns are susceptible to exploitation by employers, which includes working without pay or without the stipulated legal holidays and leave. Furthermore, in the event of a work-related accident or injury, interns are not entitled to the same legal rights as regular employees. In contrast, countries such as the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, the United States (specifically California), and Singapore have incorporated internships into the definition of employment contracts, thereby granting interns legal protection under labor laws. Considering the special relationship between employers and interns, particularly regarding shared liability in tort and the employer's supervisory authority over interns, it is evident that interns' status is virtually indistinguishable from that of a regular employee under the law. Therefore, both aforementioned laws should be amended to ensure that interns receive the same legal protections as regular employees.

Keywords: Intern, Labor Protection, Workmen's Compensation

บทนำ

นักศึกษาฝึกงาน ถือเป็นบุคคลที่มีสถานะอยู่ในช่วงกึ่งกลางระหว่างคนทำงานและนักศึกษา แต่ละปีจะมีนักศึกษาจากหลายสถาบันทั่วประเทศเข้ารับการฝึกงานกับองค์กรภาคเอกชนหรือหน่วยงานของรัฐ แม้การฝึกงานจะเป็นการดำเนินไปเพื่อประโยชน์ของตัวนักศึกษาเองที่จะได้มีโอกาสเรียนรู้งานจริงก่อนเรียนจบ และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนการทำงานที่แท้จริง แต่วัตถุประสงค์นี้จะเกิดผลสัมฤทธิ์ได้ต่อเมื่อหน่วยงานที่ฝึกงานนั้นมีระบบและมีแผนการสอนงาน หรือมีแผนการฝึกงานที่ดีให้กับนักศึกษาฝึกงานเท่านั้น (Thamrongsak Kongkasawat, 2022, May 30)

แต่หากหน่วยงานใดไม่มีแผนการฝึกงานอย่างเป็นระบบระเบียบ อาจถูกใช้เป็นช่องโหว่ในการเอารัดเอาเปรียบนักศึกษาฝึกงานได้ เช่น ใช้งานแบบพนักงานประจำโดยไม่มีการสอนงาน ทำให้นักศึกษาฝึกงานไม่มีความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ เพียงแต่ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เท่านั้น หรือแม้กระทั่งให้นักศึกษาฝึกงานเข้าทำงานเวรดึก เช่น เข้างาน 16.00 น. ถึง 02.00 น. ของอีกวันหนึ่ง (Phanuwat Songsawatchai, 2024, August 17) โดยอ้างว่าเพื่อให้เรียนรู้ชีวิตการทำงานจริง ซึ่งแท้จริงแล้วอาจเพราะพนักงานที่ต้องเข้ากะดึกไม่เพียงพอ จึงต้องให้นักศึกษามาทำงานแทน นอกจากนั้นบางหน่วยงานให้นักศึกษาฝึกงานทำงานล่วงเวลา โดยไม่มีค่าล่วงเวลา หรือค่าพาหนะให้ บางหน่วยงานให้ทำงานวันหยุด ซึ่งส่วนมากหน่วยงานเหล่านั้นจะคิดว่าการที่ฝึกงานให้กับนักศึกษานั้นย่อมมีประโยชน์แก่นักศึกษาเองอยู่แล้วจึงไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าจ้าง อีกทั้งถ้าหากมีการประเมินผลการฝึกงานไปในทางไม่ดี นักศึกษาฝึกงานก็อาจไม่จบการศึกษาได้ นอกเหนือจากเรื่องค่าจ้างการทำงานแล้ว ปัญหาสำคัญที่นักศึกษาฝึกงานต้องเผชิญนั่นก็คือ การไม่ได้รับสิทธิในการลาป่วย การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล เงินชดเชยกรณีประสบอุบัติเหตุหรือได้รับอันตราย แม้กระทั่งการเสียชีวิตในที่ทำงาน เพราะไม่เข้านิยามคำว่า “ลูกจ้าง” ทำให้ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานที่มีอยู่

บริบทของสังคมไทยในปัจจุบัน สถานประกอบการไม่ได้ให้คุณค่าแก่นักศึกษาฝึกงานมากนัก เพราะมองว่าเป็นเพียงแค่นักศึกษายังไม่ได้เป็นคนทำงานจริง จึงยังไม่ควรสนับสนุนให้มีการจ่ายค่าแรง ซึ่งแท้จริงแล้วถ้าหากมองเรื่องนี้ไปถึงปัญหาเชิงโครงสร้างจะพบว่า นักศึกษาฝึกงานทุกคนมีความจำเป็นและความเดือดร้อนแตกต่างกัน แน่นอนว่าย่อมมีนักศึกษาที่ไม่มีความจำเป็นต้องได้รับค่าจ้างก็สามารถใช้จ่ายจากเงินที่ทางครอบครัวส่งให้ได้ แต่กลับกันนักศึกษาที่มีความขัดสนทางด้านการเงินต้องทำงานพิเศษเพื่อนำเงินมาใช้จ่าย เช่น ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าเดินทาง และเนื่องจากระยะเวลาในการฝึกงานนั้น ราว 2-3 เดือน ทำให้นักศึกษาต้องหยุดทำงานเพื่อเอาเวลาไปฝึกงานให้ครบตามกำหนดทำให้ระหว่างที่ฝึกงานนักศึกษาจึงขาดรายได้ ดังนั้น จึงมีความความจำเป็นที่จะทำการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการของนักศึกษาฝึกงานทั้งในประเทศไทย และต่างประเทศ รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างนายจ้างกับนักศึกษาฝึกงาน เพื่อหามาตรการ ทางกฎหมายที่เหมาะสมในการคุ้มครองสวัสดิการนักศึกษาฝึกงานมาบังคับใช้ต่อไป

▣ วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการของนักศึกษาฝึกงานในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างนายจ้างกับนักศึกษาฝึกงาน
3. เพื่อศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของนักศึกษาฝึกงานในต่างประเทศ
4. เพื่อหามาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมในการคุ้มครองสวัสดิการนักศึกษาฝึกงานในประเทศไทย

วิธีการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยทำการศึกษา การค้นคว้า รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากประมวลกฎหมายแพ่งละพาณิชย์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หนังสือ บทความในวาสาร การค้นคว้าข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิทางอินเตอร์เน็ต ร่วมกับวิธีการอื่น ๆ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยของการศึกษามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองนักศึกษาฝึกงานในประเทศไทยตามวัตถุประสงค์ เป็นดังนี้

1. ผลการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการของนักศึกษาฝึกงานในประเทศไทย

1.1 ผลการศึกษาความหมายและคำนิยามที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองนักศึกษาฝึกงาน พบว่า มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติการอุมดมศึกษา พ.ศ. 2562 บัญญัติให้สถาบันอุดมศึกษาสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคอุตสาหกรรม เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของสถาบันอุดมศึกษาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติงานจริง พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะอื่นให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ ด้วยเหตุนี้ทำให้ในแต่ละปี มีนักศึกษาจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เข้าฝึกงานในสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวนมาก

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้บัญญัตินิยามของนายจ้างว่า เป็นบุคคลผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการงานนั้น และบัญญัตินิยามของลูกจ้างว่าหมายถึง บุคคลที่นายจ้างหรือสถานประกอบการจ้างให้ทำงาน โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เป็นการตอบแทนการทำงาน

การฝึกงาน ไม่ปรากฏในกฎหมายแรงงานฉบับใดเลย แต่พบอยู่ในแนวปฏิบัติการดำเนินการฝึกงาน โดยนิยามว่าการฝึกงาน เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการการเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา ซึ่งจัดดำเนินการโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา กับภาคการผลิตหรือภาคบริการ ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน หลังจากผู้เรียนได้เรียนรู้ทฤษฎี และการฝึกหัดหรือฝึกปฏิบัติเบื้องต้นในสถานศึกษาแล้วระยะหนึ่ง (Office of Vocational Education Commission, 2008, p. 3)

สวัสดิการ หมายถึง เรื่องที่รัฐต้องเป็นผู้จัดหาให้โดยไม่แสวงหากำไรและเป็นบริการที่ให้เปล่า ถ้าในทางธุรกิจจะใช้คำว่า ประโยชน์ตอบแทน ประโยชน์เกื้อกูล หรือประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีเพื่อจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ไม่ต้องวิตกกังวลปัญหายุ่งยากทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นาน

ที่สุด (Department of Labour Protection and Welfare, 2014, pp. 1-3)

เงินทดแทน เป็นเงินที่จ่ายเป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ ในการทำงาน และค่าทำศพให้แก่ลูกจ้าง หรือให้แก่ผู้มีสิทธิรับเงินแทนลูกจ้าง เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายถึงสาหัส ทุพพลภาพหรือตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือเจ็บป่วยด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคที่เกิดเกี่ยวเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือตายด้วยโรคดังกล่าวตามหลักการที่พระราชบัญญัติแรงงานได้กำหนดไว้ (Yut Sanguthai, 1957, p. 121)

1.2 ผลการศึกษาที่มาและแนวคิดเกี่ยวกับเงินทดแทนและการคุ้มครองแรงงาน พบว่าอนุสัญญาความมั่นคงทางสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 102 พ.ศ. 2495 (ILO Social Security Convention (Minimum Standard), 1952 (No. 102)) ได้กำหนดให้มีความคุ้มครองการประสบอันตรายและการเป็นโรคเนื่องจากการทำงาน และแยกความแตกต่างระหว่างการสูญเสียความสามารถในการทำงานโดยทันที กับการสูญเสียความสามารถในการทำงานที่สืบเนื่องจากการประสบอันตรายจากการทำงานซึ่งต้องใช้เวลายาวนานจึงจะปรากฏการสูญเสียความสามารถในการทำงานนั้น และยังครอบคลุมถึงเงินค่าทดแทนสำหรับทายาทในกรณีคนงานที่พิการเกิดการสูญเสียชีวิต (International Labour Organisation, 1989, p. 43) สาเหตุของการบัญญัติอนุสัญญานี้ เนื่องจากในอดีตการประกันการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานเริ่มมีการดำเนินการในช่วงที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรม โดยมีเงื่อนไขว่าหากคนงานประสบอันตรายจากการทำงาน ผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่ออันตรายที่เกิดขึ้นนั้นคือผู้ที่เป็นต้นเหตุให้ได้รับบาดเจ็บ อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงานจะได้รับค่าทดแทนเฉพาะจากนายจ้างเท่านั้น ซึ่งในบางครั้งก็ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากค่าทดแทนที่นายจ้างจ่าย

ประเทศไทยในฐานะภาคีสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้นำกฎหมายดังกล่าวกอปรกับแนวคิดพื้นฐานในการบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 2 ประการ คือ ความไม่เสมอภาคทางเศรษฐกิจระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่เพียงพอ (Wichithra (Phunglatda) Wichienchom, 2019, p. 145) มาภาคยานุวัติเป็นกฎหมายภายใน คือ ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ซึ่งต่อมาแก้ไขเปลี่ยนแปลงเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

1.3 ผลการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย พบว่าประเทศไทยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานอยู่หลายฉบับ แต่กฎหมายที่สำคัญและจำเป็นต่อสวัสดิภาพ การทำงานของลูกจ้างมากที่สุด ได้แก่

1) ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงาน อยู่ในบรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 จ้างแรงงานประกอบด้วยตัวบทกฎหมายทั้งสิ้น 12 มาตรา (มาตรา 575-มาตรา 586)

สาระสำคัญหลักเป็นเรื่องการกำหนดสิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญา

2) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติขึ้นมาเพื่อกำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเพิ่มเติมในส่วนที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ขาดไป กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการว่าจ้าง การใช้แรงงาน การจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างทำงานในสุขภาวะอนามัยที่ดีและได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม

3) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่กำหนดความคุ้มครองให้ลูกจ้าง หรือทายาทของลูกจ้างให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเกิดโรคเนื่องจากการทำงาน ซึ่งเป็นระบบที่ใช้กันสากลทั่วโลก

1.4 ผลการศึกษาความคิดเห็นของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองนักศึกษาฝึกงานในประเทศไทย พบว่า ยังไม่มีความชัดเจนในสิทธิของนักศึกษาฝึกงานในหลาย ๆ ประเด็น เช่น การได้รับค่าตอบแทนการทำงาน บทบาทหน้าที่ในการทำงาน หรือการได้รับการคุ้มครองจากการทำงาน (Surinrat Kaewtong, 2024, May 26) นอกจากนี้ ยังพบว่าบางองค์กรใช้ช่องว่างทางกฎหมายในการเปิดรับให้นักศึกษาเข้าฝึกงานแล้วเอารัดเอาเปรียบนักศึกษาฝึกงาน โดยให้ทำงานแบบไม่มีเวลาจำกัด การนำผลงานของนักศึกษาไปสร้างรายได้ให้แก่องค์กร โดยนักศึกษาไม่ได้ส่วนแบ่ง หรือการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นจากการทำงานแต่สถานที่ฝึกงานปฏิเสธความรับผิดชอบ (Pakjira Matapitak, 2023, June 14)

2. ผลการศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างนายจ้างกับนักศึกษาฝึกงาน

จากการศึกษาพบว่า ในประเทศไทยไม่มีกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาฝึกงานไว้โดยเฉพาะ และสถานประกอบการไม่ได้ให้ความสำคัญนักศึกษาฝึกงานว่ามีลักษณะเช่นเดียวกันกับลูกจ้าง เนื่องจากสาเหตุดังต่อไปนี้

1) การที่นายจ้างหรือผู้มีอำนาจในสถานประกอบการอนุญาตให้นักศึกษาเข้าทำการฝึกงานนั้น ไม่ถือเป็นหน้าที่เพราะไม่มีกฎหมายบังคับให้ต้องรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ทำให้มีลักษณะเป็นสัญญาฝ่ายเดียว นั่นคือนักศึกษามีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง

2) ไม่มีกฎหมายบัญญัติบังคับให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่นักศึกษาฝึกงานเหมือนจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง ทำให้ไม่เกิดหนี้กรณีดังกล่าวอันเป็นการสนับสนุนแนวคิดเรื่องสัญญาฝ่ายเดียวด้วย แม้ว่านายจ้างจะต้องออกใบผ่านการฝึกงานให้นักศึกษานำไปประกอบผลการศึกษาก็ไม่ได้มีกฎหมายบังคับ จึงไม่ถือเป็นหน้าที่ของนายจ้างเช่นเดียวกัน

3) นายจ้างไม่อาจใช้อำนาจควบคุมดูแลการทำงานของนักศึกษาฝึกงานได้เต็มที่เหมือนลูกจ้างทั่วไป เพราะนักศึกษาฝึกงานส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้หรือประสบการณ์ที่มากเพียงพอที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อนายจ้างไม่ได้จ่ายค่าจ้างให้นักศึกษาแล้วการใช้อำนาจจัดการจึงมีความจำกัดมากขึ้น

4) แม้นายจ้างจะได้ประโยชน์จากการมีนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ แต่ประโยชน์ส่วนใหญ่ก็เพียงเพิ่มจำนวนแรงงานเท่านั้น บุคคลที่ต้องเป็นหลักในการทำงานตาม

คำสั่งของนายจ้างให้สำเร็จลุล่วงไปยังคงเป็นลูกจ้างปกติอยู่นั่นเอง

3. ผลการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของนักศึกษาฝึกงานในต่างประเทศ

ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษากฎหมายของต่างประเทศแตกต่างกันไปในหลายภูมิภาคของโลก ได้แก่ สหราชอาณาจักรบริเตนใหญ่และไอร์แลนด์เหนือ (ประเทศอังกฤษ) สหรัฐอเมริกา และสาธารณรัฐสิงคโปร์ เนื่องจากประเทศเหล่านี้มีบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาฝึกงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสาธารณรัฐสิงคโปร์ อันเป็นประเทศที่อยู่ในสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกใต้ (Association of South East Asian Nations: ASEAN) มีบริบททางสังคมและวัฒนธรรมใกล้เคียงกับประเทศไทยมากกว่าประเทศอื่น จึงอาจนำมาปรับใช้เป็นกฎหมายเพื่อคุ้มครองนักศึกษาฝึกงานในประเทศไทยได้

3.1 สหราชอาณาจักรบริเตนใหญ่และไอร์แลนด์เหนือ ประกอบด้วย 4 ประเทศ ได้แก่ ประเทศอังกฤษ (England) ประเทศเวลส์ (Wales) ประเทศสกอตแลนด์ (Scotland) และประเทศไอร์แลนด์เหนือ (Northern Ireland) ผู้วิจัยจะศึกษาเฉพาะประเทศอังกฤษเท่านั้นเพราะเป็นที่ตั้งของรัฐบาลกลางอันเป็นศูนย์กลางของการปกครองและการออกกฎหมาย

มาตรา 230 (2) แห่งพระราชบัญญัติสิทธิการทำงาน ค.ศ. 1996 (The Employment Right Act 1996) บัญญัตินิยามของสัญญาจ้างแรงงานว่า เป็นสัญญาบริการ หรือสัญญาฝึกงาน ไม่ว่าจะโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยาย และจะตกลงกันด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ ดังนั้นสัญญาให้ฝึกงานจึงมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานประเภทหนึ่ง อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาว่าวัตถุประสงค์ของการฝึกงานคือการทำให้ผู้ฝึกงานมีคุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับงาน หรืออาชีพนั้น ๆ มากกว่าการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง (Sargeant & Lewis, 2008, p. 72) จะทำให้สัญญาจ้างผู้ฝึกงานมีลักษณะแตกต่างออกไปจากสัญญาจ้างแรงงานปกติบ้างบางประการซึ่งกฎหมายแรงงานไม่ได้แบ่งแยกไว้ แต่พบได้ในคำพิพากษาของศาลแรงงาน (Employment Tribunals)

3.2 สหรัฐอเมริกา มีกฎหมายรัฐบาลกลางที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานอยู่ด้วยกัน 3 ฉบับสำคัญ ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (National Labor Relation Act 1935) พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (Fair Labor Standard Act 1938) และพระราชบัญญัติมาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน (Occupational Safety and Health Act 1970) ในส่วนของการคุ้มครองผู้ฝึกงานแม้จะไม่มีในกฎหมายรัฐบาลกลาง แต่ในระดับรัฐนั้นมีอยู่บ้าง เช่น รัฐแคลิฟอร์เนีย รัฐโอไฮโอ เป็นต้น (Hepple, 1981, p. 209) ซึ่งผู้วิจัยใช้กฎหมายแรงงานของทั้งสองมลรัฐดังกล่าวจะเป็นหลักในการศึกษาครั้งนี้

พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (Fair Labor Standard Act 1938: FLSA) อันเป็นกฎหมายที่ออกโดยรัฐบาลกลาง ได้กำหนดนิยามของ “ลูกจ้าง” ว่าเป็น “บุคคลที่ได้รับการจ้างจากนายจ้าง” ทำให้ขอบเขตการบังคับกฎหมายกว้าง ศาลสูงแห่งสหรัฐอเมริกาจึงได้วางบรรทัดฐานนิติสัมพันธ์ของผู้ฝึกงานกับนายจ้างโดยพิจารณาจาก “หลักผู้ได้รับผลประโยชน์” (Primary beneficiary) (United States Department of

Labor, 2024, November 19) กล่าวคือ หากการทำงานนั้นเกิดขึ้นเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ปรากฏโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายว่าไม่มีค่าตอบแทนการทำงาน บุคคลผู้นั้นย่อมไม่ใช่ลูกจ้างตามปกติ อย่างไรก็ตาม ประมวลกฎหมายแรงงานแห่งรัฐแคลิฟอร์เนีย (California Labor Code) ได้ให้นิยามลูกจ้างไว้ว่าหมายถึง บุคคลผู้กระทำตามคำสั่งของนายจ้าง ภายใต้ข้อตกลงหรือสัญญาจ้าง หรือการฝึกงาน โดยชัดแจ้งหรือโดยปริยาย ด้วยวาจา หรือเป็นลายลักษณ์อักษร ทำให้พิจารณาได้ว่าผู้ฝึกงานมีฐานะเป็นลูกจ้างด้วย ซึ่งสอดคล้องกับข้อบังคับของสภาการฝึกงานแห่งรัฐแคลิฟอร์เนีย (California Apprenticeship Council) ที่มีบทบัญญัติให้ลูกจ้างที่ถูกจ้างในฐานะผู้ฝึกงานจะได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำ ส่วนกฎหมายแรงงานของรัฐโอไฮโอมีบทบัญญัติเอาไว้อย่างชัดเจนว่าผู้ฝึกงานไม่ถือว่าเป็นลูกจ้างตามปกติ โดยปรากฏอยู่ในประมวลกฎหมายปกครอง (The Ohio Administrative Code)

3.3 สาธารณรัฐสิงคโปร์ เป็นเกาะขนาดเล็กในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เป็นอาณานิคมของประเทศอังกฤษตั้งแต่ ค.ศ. 1867 - ค.ศ. 1955 (Supakit DangKwao & Ekkawi Mesuk, 2013, p.4) มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยโดยประธานาธิบดีเป็นประมุขทางพิธีการและนายกรัฐมนตรีเป็นประมุขด้านบริหาร ใช้ระบอบรัฐสภาแบบสาธารณรัฐ ระบบกฎหมายจารีตประเพณีแบบอังกฤษ (English Common Law)

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานในสิงคโปร์มีหลายฉบับ แต่ที่มีความสำคัญที่สุด คือ รัฐบัญญัติการจ้างงาน ค.ศ. 1968 (The Employment Act of 1968) นอกจากนี้ยังมีกฎหมายลำดับรองที่ออกภายใต้รัฐบัญญัติดังกล่าวอีก 3 ฉบับ แยกตามประเภทของแรงงาน ได้แก่ กฎกระทรวงว่าด้วยการจ้าง พนักงานบางเวลา ค.ศ. 1996 (Employment (Part-Time Employees) Regulations 1996) กฎกระทรวงว่าด้วยแรงงานหญิง (Employment (Female Workmen) Regulations) และกฎกระทรวงว่าด้วยแรงงานเด็กและเยาวชน (Employment (Children and Young Persons) Regulations)

สาธารณรัฐสิงคโปร์มีกฎหมายแรงงานบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร คือ พระราชบัญญัติการจ้างงาน ค.ศ. 1968 (The Employment Act of 1968) ซึ่งได้บัญญัตินิยามของ “ลูกจ้าง” (employee) ว่าหมายถึง บุคคลซึ่งตกลงทำงานตามสัญญาจ้างให้กับนายจ้าง รวมถึงคนงานเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างในส่วนราชการ หรือบุคคลอื่นซึ่งได้ประกาศขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ และได้บัญญัตินิยามของ “คนงาน” (workman) ไว้ว่าหมายถึง บุคคลผู้มีทักษะหรือไม่มีทักษะซึ่งได้ทำสัญญาว่าจ้างกับนายจ้าง หมายความรวมถึงลูกจ้างฝึกงานด้วย แต่ไม่รวมคนเดินเรือ (seafarer) และคนทำงานรับใช้ในบ้าน (domestic worker)

4. ผลการศึกษามาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมในการคุ้มครองสวัสดิการนักศึกษาฝึกงานในประเทศไทย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ในปัจจุบันยังไม่คุ้มครองถึงนักศึกษาฝึกงาน ทำให้บางครั้งนักศึกษาฝึกงานถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง เช่น ให้ทำงานโดยไม่มีค่าจ้าง ให้ทำงานโดยไม่มีระยะเวลา วันหยุด วันลาตามกฎหมาย นอกจากนี้ หากนักศึกษาฝึกงานประสบอุบัติเหตุ หรือได้รับอันตรายจาก

การทำงานในทางการที่จ้าง อาจส่งผลให้เกิดความยากลำบากที่จะต้องหาเงินมารักษาพยาบาลหรือกรณีเลวร้ายที่สุดหากได้รับอัตรายถึงชีวิต ญาติจะไม่ได้รับเงินเยียวยาเลยเพราะกองทุนเงินทดแทนไม่ครอบคลุมถึงนักศึกษาฝึกงานด้วย ทั้ง ๆ ที่เหตุเกิดขึ้นเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง

จากการศึกษาพบว่า การที่นายจ้างต้องร่วมรับผิดหากนักศึกษาฝึกงานทำละเมิดต่อบุคคลภายนอก การที่นักศึกษาฝึกงานต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบ หรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้างและการที่นายจ้างได้ประโยชน์จากการนั้นด้วย เป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์พิเศษที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับนักศึกษาฝึกงาน บางกรณีถึงขั้นเป็นตัวการตัวแทนด้วย ไม่ว่าจะเป็นตัวแทนนายจ้างเอง หรือเป็นตัวแทนลูกจ้างก็ตาม ดังนั้น นักศึกษาฝึกงานจึงควรได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้วย

▣ อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรียงตามวัตถุประสงค์การวิจัย สามารถอภิปรายผลได้เป็น 3 ประเด็น ดังนี้

1. ประเด็นความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างนายจ้างกับนักศึกษาฝึกงาน

ความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างนายจ้างกับนักศึกษาฝึกงานเป็นประเด็นสำคัญที่จะต้องพิจารณาเป็นอันดับแรกก่อนจะเกิดมาตรการในการคุ้มครองนักศึกษาฝึกงาน เนื่องจากหากนายจ้างและนักศึกษาฝึกงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันทางกฎหมายแล้ว นายจ้างย่อมไม่ต้องรับผิดชอบหรือจัดหาสวัสดิการให้แก่นักศึกษาฝึกงาน เฉกเช่นลูกจ้างของตนเอง

ตามปกติความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกิดขึ้นโดยสัญญาจ้างแรงงาน ตามมาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งมีสาระสำคัญว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” เมื่อพิจารณาตามนิยามดังกล่าวแล้วจะพบว่า สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มีบุคคลสองฝ่ายคือนายจ้างและลูกจ้าง ก่อนิติสัมพันธ์กันโดยแต่ละฝ่ายยอมปฏิบัติต่อกันตามที่ตกลงกันไว้ ลูกจ้างมีหน้าที่ทำงานให้แก่นายจ้างไม่ว่าจะด้วยพละกำลังหรือใช้ความรู้ความคิด ส่วนนายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้าง และด้วยความที่ต่างฝ่ายต่างมีหน้าที่หรือต่างฝ่ายต่างมีหนี้ซึ่งกันและกันจึงทำให้สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน นอกจากนี้สัญญาจ้างแรงงานมีลักษณะพิเศษที่ต่างจากสัญญาอื่น ๆ อีก เช่น นายจ้างมีอำนาจควบคุมดูแลการทำงานของลูกจ้าง ในส่วนของลูกจ้างก็ต้องทำงานภายใต้การควบคุมบังคับบัญชา หรือทำตามคำสั่งของนายจ้างด้วย ในกรณีความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างนายจ้างกับนักศึกษานั้น ต้องพิจารณาจากประเด็น ดังต่อไปนี้

1.1 สถานะทางกฎหมายแรงงานของลูกจ้างและนักศึกษาฝึกงาน

ลูกจ้าง (Employee) มีบทนิยามบัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงานหลายฉบับ โดยรวมหมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานนั้น ทำให้พิจารณาได้ว่า การที่ลูกจ้างทำงานให้นายจ้างมีวัตถุประสงค์หลักของการกระทำคือค่าตอบแทน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประจำ ลูกจ้าง

ชั่วคราว ลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างที่มีกำหนดเวลาการจ้างแน่นอน หรือลูกจ้างทำงานไม่เต็มเวลา (Part Time) ก็ตาม

นักศึกษาฝึกงาน (Internship) คือ นักเรียน นักศึกษาที่เข้าสู่สถานประกอบการ เพื่อให้นักศึกษานำทักษะและวิชาที่ได้เรียนรู้ทางทฤษฎีไปใช้จริงในการฝึกปฏิบัติ ตามระยะเวลาที่สถานศึกษากำหนด

ประเทศไทยไม่มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาฝึกงานไว้โดยเฉพาะ ไม่มีแม้กระทั่งนิยามตามกฎหมายแรงงาน ที่ใกล้เคียงที่สุดคือพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 กฎหมายนี้บัญญัติขึ้นมาโดยมีเจตนารมณ์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของแรงงานให้เพิ่มพูนมากขึ้นตามสาขาอาชีพที่กำหนด แต่นักศึกษาฝึกงานมีหลากหลายสาขาวิชาที่เรียนและยังไม่ได้เป็นแรงงานในระบบอย่างเต็มตัวจึงไม่อยู่ภายใต้กฎหมายดังกล่าว ในขณะที่ต่างประเทศ เช่น ประเทศอังกฤษ ประเทศสหรัฐอเมริกา และสาธารณรัฐสิงคโปร์ ล้วนมีกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงานทั้งสิ้น โดยกฎหมายนั้นครอบคลุมถึงอายุ ประเภทและเวลาที่ทำงานได้ ตลอดจนค่าแรงขั้นต่ำที่ควรได้รับด้วย (ยกเว้นสาธารณรัฐสิงคโปร์ที่ไม่มีกฎหมายค่าแรงขั้นต่ำ)

1.2 อำนาจควบคุมดูแลการทำงานของนายจ้างที่มีต่อนักศึกษาฝึกงาน

จากการศึกษาแนวคำพิพากษาของศาลฎีกาพบว่า ความเป็นนายจ้างและลูกจ้างนั้นนอกจากจะพิจารณาว่าคู่สัญญามีความสัมพันธ์กันตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 แล้ว ยังต้องปรากฏว่าลูกจ้างอยู่ในอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างด้วย (คำพิพากษาฎีกาที่ 6067/2545) ซึ่งอำนาจบังคับบัญชานี้หมายความถึง การทำงานในสถานที่และเวลาที่นายจ้างกำหนด อีกทั้ง การที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของนายจ้างจึงถือเป็นการยืนยันอำนาจบังคับชาที่นายจ้างมีต่อลูกจ้างนั่นเอง (คำพิพากษาฎีกาที่ 3305/2545)

กรณีนักศึกษาฝึกงานนั้น จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับที่นายจ้างกำหนดขึ้น เวลาทำงาน เวลาพัก และสถานที่ทำงาน เป็นไปตามที่นายจ้างระบุเช่นกัน ดังนั้นอำนาจควบคุมดูแลการทำงานของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างและนักศึกษาฝึกงานจึงไม่แตกต่างกัน

1.3 สิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและนักศึกษาฝึกงาน

จากที่กล่าวมาแล้วว่าสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน (Reciprocal Contract) อันหมายถึง สัญญาที่ก่อให้เกิดหนี้แก่คู่สัญญาทั้งสองฝ่าย ได้แก่ หนี้ที่ต้องทำงานให้จากฝ่ายลูกจ้าง และหนี้ในการจ่ายค่าตอบแทนจากฝ่ายนายจ้าง ซึ่งถือว่าเป็นวัตถุประสงค์หลักของสัญญาจ้างแรงงานตามนิยามของกฎหมาย

เมื่อพิจารณากรณีนักศึกษาฝึกงานพบว่าการที่นักศึกษาตกลงกับนายจ้างเพื่อขอฝึกงานในสถานประกอบการ จะเกิดผลกับทั้ง 2 ฝ่าย คือ

1) ฝ่ายนายจ้าง ได้ประโยชน์คือ มีกำลังคนเข้ามาช่วยทำงานเพิ่มมากขึ้น เมื่อครบระยะเวลาที่ตกลงกันแล้วนายจ้างอนุมัติการผ่านงานตามหลักสูตรที่สถานศึกษากำหนด แม้ว่าแหล่งฝึกงานบางแห่งจะจ่ายค่าตอบแทนให้แก่นักศึกษาฝึกงานบ้าง แต่ไม่ได้จ่ายโดยอ้างอิง

จากกฎหมายค่าแรงขั้นต่ำ หรือจ่ายในอัตราเดียวกันกับลูกจ้างทดลองงาน หรือลูกจ้างทั่วไป

2) ฝ่ายนักศึกษา ได้ประโยชน์คือ เพิ่มพูนทักษะในวิชาความรู้ที่เรียน เพื่อเป็นแนวทางการประกอบอาชีพในอนาคต รวมถึงได้อนุมัติการผ่านงานจากนายจ้างเพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งในการสำเร็จการศึกษา โดยที่นักศึกษาจะต้องปฏิบัติงานตามที่นายจ้างมอบหมาย รวมถึงการรักษาระเบียบปฏิบัติ ข้อบังคับ และอื่น ๆ ตามที่นายจ้างกำหนดด้วย

แม้ว่านักศึกษาฝึกงานจะไม่มีความสัมพันธ์ทางกฎหมายกับนายจ้างเหมือนลูกจ้างทั่วไป แต่ผู้ศึกษาพิจารณาว่านักศึกษาฝึกงานกับนายจ้างยังคงมีความสัมพันธ์พิเศษบางอย่าง เนื่องจากนักศึกษาฝึกงานยังคงต้องปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของนายจ้าง อาจจะไม่เข้มงวดมากเหมือนลูกจ้างแต่หากฝ่าฝืนอาจส่งผลต่อตัวนักศึกษาฝึกงานได้ เช่น นายจ้างไม่ออกใบผ่านการฝึกงานให้ หรือนายจ้างบอกเลิกการให้ฝึกงาน ซึ่งจะทำให้นักศึกษาไม่จบตามหลักสูตรที่สถาบันการศึกษากำหนดได้ ดังนั้นโดยปกติแล้วนักศึกษาฝึกงานจะทำตามคำสั่งของนายจ้าง ซึ่งผลของคำสั่งก่อให้เกิดประโยชน์แก่นายจ้างเสมอ

2. ประเด็นความรับผิดของนายจ้างต่อบุคคลภายนอกกรณีนักศึกษาฝึกงานทำละเมิด

ประเด็นความรับผิดของนายจ้างต่อบุคคลภายนอกกรณีนักศึกษาฝึกงานทำละเมิด เป็นปัญหาที่กำหนดขึ้นเพื่อพิจารณา “ความสัมพันธ์พิเศษ” ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ดังนั้น การศึกษาในประเด็นนี้จึงเป็นการศึกษาในภาพรวมตามกฎหมายที่มีอยู่ เพื่อใช้วิเคราะห์หรือสังเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองนักศึกษาฝึกงานในประเทศไทย อันเป็นวัตถุประสงค์หลักของการศึกษาวิจัยนี้

หลักความรับผิดทางละเมิดตามมาตรา 420 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มีสาระสำคัญว่า ผู้ใดจงใจหรือประมาทเลินเล่อกระทำต่อบุคคลอื่นโดยผิดกฎหมาย ทำให้บุคคลนั้นได้รับความเสียหาย ผู้กระทำต้องรับผิดชดใช้ค่าสินไหมทดแทน ซึ่งความรับผิดนี้เป็นความรับผิดเฉพาะตัว อย่างไรก็ตามมีกฎหมายที่บัญญัติอันเป็นการยกเว้นหลักทั่วไป (Waree Nasakun, 2014, p. 180) กล่าวคือให้บุคคลหนึ่งต้องรับผิดในการกระทำละเมิดของผู้อื่นได้ เช่น กรณีนายจ้างกับลูกจ้าง (มาตรา 425 - 428) ผู้ดูแลกับผู้ไร้ความสามารถ (มาตรา 429 - 431) เป็นต้น เหตุที่ต้องมีกฎหมายดังกล่าวเนื่องจากบางครั้งผู้ทำละเมิดไม่อยู่ในฐานะที่จะชดใช้ค่าสินไหมทดแทนในปริมาณมากให้แก่ผู้เสียหายได้ จึงต้องกำหนดให้บุคคลที่มีความสัมพันธ์บางอย่างไม่ว่าจะโดยทางกฎหมายหรือทางสัญญา เข้ามาร่วมรับผิดหรือเป็นผู้รับผิดแทนผู้ทำละเมิดแล้วแต่กรณี และเมื่อบุคคลนั้นชดใช้ค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้เสียหายไปแล้วอาจไล่เบี้ยจากผู้ทำละเมิดได้ (Sanunkorn Sotthibandhu, 2023, p. 179)

โดยปกติแล้วความรับผิดของนายจ้างต่อบุคคลภายนอกกรณีลูกจ้างทำละเมิด ไม่ได้เกิดขึ้นเพียงเพราะมีความสัมพันธ์ทางกฎหมายเป็นนายจ้างกับลูกจ้างกันเท่านั้น หากแต่นายจ้างจะต้องรับผิดเมื่อลูกจ้างได้กระทำไปในทางการที่จ้างเท่านั้น (มาตรา 425) หมายความว่าเป็นการปฏิบัติงานที่นายจ้างมอบหมายให้กระทำไม่ว่าจะโดยหน้าที่หรือไม่ก็ตาม หากแต่เป็นการมอบหมายจากนายจ้างแล้วย่อมถือเป็น

งานของนายจ้างทั้งสิ้น (Poj Pussapakom, 1987, p. 275)

ประเด็นของขอบเขตในทางการที่จ้าง มีแนวคำพิพากษาฎีกาที่เกี่ยวข้องในหลายกรณี (Nuttinee Satitanuchit, 2010, pp. 78-96) เช่น ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาจ้างเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง (คำพิพากษาฎีกาที่ 7973-7975/2548) ลูกจ้างกระทำการใด ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง เพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ทั้งนี้ ไม่พึงพิเคราะห์ว่าลูกจ้างจะใช้วิธีการอย่างใดในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ (คำพิพากษาฎีกาที่ 3500/2530) ลูกจ้างกระทำการต่อเนื่องจากการทำงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปแม้จะเกินเวลาที่ลูกจ้างทำปกติไปแล้วก็ตาม (คำพิพากษาฎีกาที่ 1344/2503) ลูกจ้างกระทำการ ขณะปฏิบัติหน้าที่แต่นอกวันหรือเวลาทำงานปกติแม้จะได้ค่าล่วงเวลาหรือค่าตอบแทนพิเศษก็ตาม (คำพิพากษาฎีกาที่ 1169-1170/2509) ลูกจ้างกระทำการขณะปฏิบัติหน้าที่ แต่ความประพฤติ หรือวิธีปฏิบัติฝ่าฝืน หรือเกินคำสั่งของนายจ้าง (คำพิพากษาฎีกาที่ 970/2512) ลูกจ้างกระทำการขณะปฏิบัติหน้าที่ แต่ได้ทำธุระส่วนตัวโดยไม่ถึงขั้นหันเหออกนอกงาน (คำพิพากษาฎีกาที่ 1160/2518) ลูกจ้างกระทำการขณะปฏิบัติหน้าที่ แต่ได้ทำธุระส่วนตัวโดยไม่ถึงขนาดเป็นละเมิดต่อนายจ้าง (คำพิพากษาฎีกาที่ 1631-1634/2515, คำพิพากษาฎีกาที่ 1772/2512) ลูกจ้างกระทำการขณะปฏิบัติหน้าที่ แต่ได้ทำธุระส่วนตัวโดยถึงขนาดเป็นละเมิดต่อนายจ้าง (คำพิพากษาฎีกาที่ 1211/2518, คำพิพากษาฎีกาที่ 6704/2537) เป็นต้น

จากการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าหากลูกจ้างกระทำในทางการที่จ้าง หรือเกี่ยวข้องโดยตรงจากอำนาจหน้าที่ที่นายจ้างมอบหมายถือเป็นการกระทำในทางที่จ้างทั้งสิ้น ดังนั้น กรณีนักศึกษาฝึกงานแม้จะไม่อาจนำมาตรา 425 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาใช้ได้โดยตรง เนื่องจากไม่มีความเป็นนายจ้างลูกจ้างต่อกัน อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาว่าการที่นายจ้างมอบหมายงานหรือออกคำสั่งให้นักศึกษาฝึกงานปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ถือว่าการกระทำของนักศึกษาฝึกงานนั้นเป็นการกระทำในฐานะตัวแทนทั้งตัวแทนนายจ้างก็ดี หรือตัวแทนของลูกจ้างก็ดี อันจะส่งผลให้นายจ้างต้องร่วมรับผิดกับนักศึกษาฝึกงานในผลแห่งละเมิดด้วยตามมาตรา 427 นั่นเอง

3. ประเด็นมาตรการคุ้มครองนักศึกษาฝึกงานในประเทศไทย

การศึกษาความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างนายจ้างกับนักศึกษาฝึกงานและการศึกษาความรับผิดของนายจ้างต่อบุคคลภายนอกกรณีนักศึกษาฝึกงานทำละเมิด แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์พิเศษระหว่างนายจ้างกับนักศึกษาฝึกงาน เพราะแม้ว่านายจ้างจะไม่มีความสัมพันธ์ทางกฎหมายกับนักศึกษาฝึกงานเหมือนลูกจ้างทั่วไป แต่นายจ้างต้องร่วมรับผิดกับนักศึกษาฝึกงานในผลแห่งละเมิดด้วยหากกระทำไปในทางการที่จ้าง แม้ว่าวัตถุประสงค์หลักของการฝึกงานคือการเรียนรู้เพื่อฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา โดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับองค์กรของรัฐ หรือสถานประกอบการณ์

เอกชนก็ตาม แต่การทำงานนั้นก็ด้วยคำสั่ง ระเบียบ หรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง ซึ่งนายจ้างได้ประโยชน์จากการกระทำนั้นไม่มากก็น้อย นักศึกษาฝึกงานจึงควรที่จะได้รับความคุ้มครองบางอย่างในทางกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งความคุ้มครองกรณีที่นักศึกษาฝึกงานประสบอุบัติเหตุ หรือได้รับอันตรายจากการทำงานในทางการที่จ้าง ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากแนวคิดพื้นฐานของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานที่บัญญัติขึ้นมาเพื่อเยียวยาความไม่เสมอภาคของลูกจ้างและคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่เพียงพอ กอปรกับในกรณีของนักศึกษาฝึกงานก็มีลักษณะที่ใกล้เคียงกันแตกต่างกันตรงที่ลูกจ้างทำงานตามสัญญาจ้างเพื่อประโยชน์ในค่าจ้าง นักศึกษาฝึกงานได้ประโยชน์ในทางความรู้ทักษะอาชีพ แต่นักศึกษาฝึกงานกลับไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎมายแรงงานเท่าที่ควร โดยเหตุที่นักศึกษาฝึกงานไม่อยู่ในนิยามของคำว่าลูกจ้างนั่นเอง

ในประเทศอังกฤษถือว่าสัญญาให้ฝึกงานมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานประเภทหนึ่ง แต่จะมีค่าแรงขั้นต่ำ ชั่วโมงทำงานและข้อจำกัดบางประการที่แตกต่างกับลูกจ้างทั่วไป แต่ในสหรัฐอเมริกากลับมีความแตกต่างกันไปในแต่ละมลรัฐ ศาลสูงแห่งสหรัฐอเมริกาพิจารณานิติสัมพันธ์ของผู้ฝึกงานกับนายจ้างจาก “หลักผู้ได้รับผลประโยชน์” (Primary beneficiary) คือ หากทำงานเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ไม่มีค่าตอบแทนการทำงาน ย่อมไม่ใช่ลูกจ้างตามปกติ ขณะที่ประมวลกฎหมายแรงงานแห่งรัฐแคลิฟอร์เนีย (California Labor Code) ได้ให้นิยามว่าผู้ฝึกงานมีฐานะเป็นลูกจ้างด้วยเช่นเดียวกันกับพระราชบัญญัติการจ้างงาน ค.ศ. 1968 (The Employment Act 1968) ของสาธารณรัฐสิงคโปร์ ที่ได้ให้นิยามสัญญาจ้างแรงงานครอบคลุมไปถึงการฝึกงาน ทำให้นักศึกษาฝึกงานที่อยู่ภายใต้สัญญาจ้างแรงงานได้รับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้วย

การที่ประเทศไทยเป็นภาคีสมาชิกอยู่ในองค์การแรงงานระหว่างประเทศและได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาความมั่นคงทางสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ฉบับที่ 102 พ.ศ. 2495 (ILO Social Security Convention (Minimum Standard), 1952 (No. 102)) ไปแล้ว กฎหมายดังกล่าวได้กำหนดให้มีความคุ้มครองการประสบอันตราย การเป็นโรค เนื่องจากการทำงาน และครอบคลุมถึงเงินทดแทนสำหรับทายาทในกรณีคนงานพิการ หรือสูญเสียชีวิต โดยไม่เจาะจงว่าจะต้องเป็นลูกจ้างเท่านั้น แต่เจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองผู้ที่ทำงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ดังนั้น กรณีนักศึกษาฝึกงานจึงควรได้รับความคุ้มครองด้วยเช่นเดียวกัน อาจไม่ต้องถึงกับเท่าเทียมกับลูกจ้างในระบบ แต่อย่างน้อยต้องมีสวัสดิการ และการคุ้มครองขั้นพื้นฐาน เช่น เงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายกรณีที่การฝึกงานนั้นมีค่าใช้จ่ายที่เกิดกว่าการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน สิทธิในวันหยุด วันลา หรือชั่วโมงการทำงานที่ถูกควบคุมโดยกฎหมาย สิทธิในการรักษาพยาบาลที่เหมาะสมตลอดจนเงินทดแทนกรณีเกิดเหตุร้ายแรงอันเนื่องมาจากการทำงานด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงกฎหมาย

จากการวิเคราะห์ประเด็นและสิ่งที่ค้นพบในการศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการแก้ไขเพิ่มเติม นิยามส่วนของ “ลูกจ้าง” ตามความในมาตรา 5 ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั้ง 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ดังนี้

1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จากเดิมที่บัญญัติว่า

“มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้ ...

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ...”

เป็น

“มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้ ...

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ***และให้หมายความรวมถึงผู้ฝึกงานด้วย*** *...”*

2) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 จากเดิมที่บัญญัติว่า

“มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้ ...

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ...”

เป็น

“มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้ ...

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ***และให้หมายความรวมถึงผู้ฝึกงานด้วย*** *แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ...”*

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ศูนย์วิจัยเฉพาะทางสหวิทยาการด้านรัฐสวัสดิการและความเป็นธรรมศึกษา (ศูนย์วิจัยรัฐสวัสดิการ) ได้เผยแพร่ร่างพระราชบัญญัติฝึกงาน พ.ศ. ... โดยมีเนื้อหาครอบคลุมประเด็นที่สำคัญหลายประการ เช่น ให้มีสัญญาการฝึกงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร ระบุขอบเขตหน้าที่การฝึกงานอย่างชัดเจนในสัญญา อายุของผู้ฝึกงาน ระยะการฝึกงานทั้งสาขาปกติและสาขาวิชาชีพที่มีเงื่อนไขเฉพาะ เวลาทำงานของผู้ฝึกงาน เวลาพัก การลาป่วย ลาการทำงานในพื้นที่และรายละเอียดงานที่มีความเสี่ยงต่ออันตราย สถานที่ต้องห้ามฝึกงาน ค่าตอบแทนของ การฝึกงาน และบทลงโทษตามกฎหมายหากนายจ้างละเมิดผู้ฝึกงาน เป็นต้น

คณะรัฐมนตรี ได้มีมติเมื่อวันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2567 ในการรับทราบรายงานการพิจารณาศึกษา เรื่อง แนวทางการแก้ไขปัญหาการฝึกงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษา ของคณะกรรมาธิการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม วุฒิสภา ตามที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเสนอ และมอบหมายให้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมเป็นหน่วยงานหลักรับรายงานและข้อเสนอแนะของคณะกรรมาธิการไปพิจารณาร่วมกับกระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาศึกษาแนวทางและความเหมาะสมของข้อเสนอแนะ และสรุปผลการพิจารณาหรือผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

ในภาพรวม แล้วส่งให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป อย่างไรก็ตาม ขณะนี้ (เมษายน พ.ศ. 2568) ยังไม่ปรากฏว่าเรื่องดังกล่าวถึงขั้นตอนใดแล้ว

ดังนั้น เพื่อให้นักเรียน นักศึกษา ผู้ซึ่งจะเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนประเทศในอนาคตได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างถูกต้องและเป็นธรรม จึงควรเร่งจัดให้มีการแก้ไขหรือออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงานของนักศึกษาขึ้นมาโดยเฉพาะ

บรรณานุกรม

Department of Labour Protection and Welfare. (2014). *Complete report of the project to establish a database of labor welfare in ASEAN member countries.* Excellent Business Management.

Hepple B. (1981). *Employment Law* (4th ed.). Sweet & Maxwell

International Labour Organisation. (1989). *Introduction to social security Geneva. ILO Office of Vocational Education Commission.* (2008). Internship operation guidelines. S P V Printing.

Pakjira Matapitak. (2023, June 14). *Interns = Legal free labor(?): Open the internship act to pave the way for interns to have* an identity. The Equitable Education Fund (EEF). https://www.eef.or.th/reasons-why-internships-should-be-paid/

Phanuwat Songsawatchai. (2024, August 17). *Free labor called 'intern': No welfare, no OT, easy to get injured or die.* Deklanghong. https://deklanghong.com/index.php/content/ 2017/05/568

Poj Pussapakom. (1987). *Civil and commercial code on torts.* The Thai Bar Under The Royal Prtronage.

Sanunkorn Sotthibandhu. (2023). *Explanation of the law on violations, management of work outside of orders, and undue benefits* (12th ed.). Winyuchon.

Sargeant M., & Lewis D. (2008). *Employment Law* (4th ed.). Prentice Hall.

Supakit DangKwao & Ekkawi Mesuk. (2013). *Local government systems of ASEAN member countries: Republic of Singapore.* Charansanitwong Printing.

Surinrat Kaewtong. (2024, May 26). *Laws regarding the protection of interns in Thailand.* Bangkokbiznews. https://www.bangkokbiznews.com/health/labour/1128558

Thamrongsak Kongkasawat. (2022, May 30). *7 Problems of internships for companies and organizations.* Prachachat. http://www.prachachat.net/csr-hr/news-248078

Waree Nasakun. (2014). *Explanation of civil and commercial law, tort, management of work outside of orders, undue profit* (3rd ed.). Krungsiam Publishing.

Wichithra (Phunglatda) Wichienchom. (2019). *Labor Law* (6th ed.). Winyuchon.

Yut Sanguthai. (1957). *Explanation of the Labor Act*. Aksornsampas.

การจัดการปัญหาสิทธิการได้สัญชาติไทย: กรณีศึกษานักศึกษาไร้สัญชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

Management of the Problem of Rights to Thai Nationality: A Case Study of Stateless Students at Chiang Mai Rajabhat University

*ณฐ นารินทร์**
Nat Narinth
*อัญนลินต์ กมลนันธกิจ***
Annalin Kamolnanthakit

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจและศึกษาถึงสภาพปัญหาเบื้องต้นของนักศึกษาไร้สัญชาติมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ในการเข้าถึงสิทธิการได้สัญชาติไทย และเพื่อศึกษาถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาทางกฎหมายให้แก่นักศึกษาไร้สัญชาติให้สามารถเข้าถึงสิทธิการได้สัญชาติไทย เป็นการวิจัยเพื่อแสวงหาความรู้ทางข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย โดยศึกษาความเป็นไปได้ทางกฎหมายเพื่อการจัดการปัญหาสิทธิการได้สัญชาติไทย และให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายในการเข้าถึงสิทธิการได้สัญชาติไทย พบประเด็นปัญหาสำคัญในการเข้าถึงสิทธิในสัญชาติไทย 3 ประเด็น ได้แก่ (1) แนวทางปฏิบัติตามหลักกฎหมายที่เกี่ยวกับสิทธิการได้สัญชาติไทยมีหลายขั้นตอนและมีค่าใช้จ่ายที่สูง (2) กลุ่มนักศึกษาไร้สัญชาติขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิ

* *ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำสาขาวิชานิติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*
Assistant Professor, Lecturer Major Law, Humanities and Social Sciences, Chiang Mai Rajabhat University
** *ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำสาขาวิชานิติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*
Assistant Professor, Lecturer Major Law, Humanities and Social Sciences, Chiang Mai Rajabhat University
Received: 25 December 2024 **Revised:** 11 July 2025 **Accepted:** 18 July 2025

การได้สัญชาติไทยตามกฎหมายหมายและหลักเกณฑ์ของทางราชการ และ (3) เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกับสิทธิการได้สัญชาติไทยยังไม่สามารถบังคับใช้กฎหมายได้อย่างถูกต้อง จากผลการวิจัย เห็นควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับสัญชาติไทยและแนวทางการดำเนินงานบังคับใช้กฎหมายให้สอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชนสากล รวมถึงการพัฒนาความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิการได้สัญชาติไทยให้แก่กลุ่มนักศึกษาไร้สัญชาติและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้สามารถแยกประเภทของกลุ่มนักศึกษาไร้สัญชาติเพื่อการยื่นขอสัญชาติไทยตามกฎหมายให้ถูกต้องและเป็นธรรม

คำสำคัญ : นักศึกษาไร้สัญชาติมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, สิทธิการได้สัญชาติไทย, กฎหมาย

Abstract

This research article aims to explore and examine the preliminary challenges faced by stateless students at Chiang Mai Rajabhat University in accessing their right to Thai nationality. Additionally, the investigation of legal solutions is focused on facilitating the attainment of nationality rights among these stateless students. The study adopts a factual and legal research approach, focusing on the legal feasibility of addressing issues concerning the right to Thai nationality and providing legal assistance in this regard. The study identified three significant obstacles to accessing Thai nationality: (1) The procedural requirements for acquiring Thai nationality under existing laws are multi-staged and incur substantial costs. (2) Stateless students lack adequate knowledge and understanding of their legal rights to nationality and the relevant governmental regulations. (3) Officials responsible for matters related to nationality rights are unable to enforce the laws correctly. Based on these findings, it is recommended that relevant agencies undertake the improvement and development of laws pertaining to Thai nationality, ensuring that their enforcement aligns with international human rights principles. Furthermore, efforts should be directed toward enhancing the knowledge and understanding of both stateless students and pertinent officials regarding nationality rights. This would enable the accurate categorization of stateless student groups, ensuring that applications for Thai nationality are submitted correctly and fairly in accordance with the law.

Keywords: Stateless Students at Chiang Mai Rajabhat University, Right to Thai Nationality, Law

บทนำ

ตามหลักการสากลเกี่ยวกับการได้สัญชาติถือการได้สัญชาติโดยการเกิด ประกอบด้วย 2 ลักษณะ (1) การได้สัญชาติตามหลักการสืบสายโลหิตจากบิดามารดาที่ให้กำเนิด (Bloodline principle or Jus Sanguinis) (2) การได้สัญชาติโดยหลักดินแดน (Territorial principle or Jus Soli) กล่าวคือ ผู้ใดเกิดในดินแดนของประเทศใดย่อมจะได้สัญชาติของประเทศนั้น ในส่วนการได้สัญชาติไทยปัจจุบันนี้มีแนวทางการได้สัญชาติที่ใกล้เคียงกับหลักการสากล โดยเฉพาะหลักการได้สัญชาติโดยสืบสายโลหิตจากบิดามารดาที่ให้กำเนิด กล่าวคือ ผู้เกิดโดยบิดาหรือมารดาที่มีสัญชาติไทย ไม่ว่าเกิดในหรือนอกราชอาณาจักรย่อมได้สัญชาติไทยโดยการเกิด ตามพระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. 2508 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 มาตรา 7(1) ส่วนกรณีการได้สัญชาติโดยหลักดินแดนนั้น เป็นการให้สัญชาติในลักษณะที่มีเงื่อนไข กล่าวคือ ผู้ที่เกิดในประเทศไทยจะไม่ได้สัญชาติไทย ถ้าหากมีบิดาและมารดาเป็นคนต่างด้าวที่เข้าเมืองชั่วคราวหรือเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และให้เป็นดุลยพินิจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยที่จะให้บุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด ตามพระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. 2508 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 มาตรา 7 (ทวิ) ประกอบพระราชบัญญัติสัญชาติ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2551 มาตรา 7 ซึ่งต่อมาได้มีมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม พ.ศ. 2559 ให้บุคคลที่สามารถขอมีสัญชาติไทยประกอบด้วย (1) บุตรของชนกลุ่มน้อยหรือกลุ่มชาติพันธุ์ โดยมีเงื่อนไขว่าบิดาหรือมารดาที่เป็นชนกลุ่มน้อยหรือกลุ่มชาติพันธุ์ จะต้องอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 15 ปี นับถึงวันที่บุตรมีคำขอสัญชาติไทย และจะต้องมีทะเบียนประวัติที่ทางราชการได้จัดทำไว้แล้ว (2) คนที่เกิดในประเทศไทยโดยบิดาและมารดาเป็นคนต่างด้าวอื่นที่ไม่ใช่ชนกลุ่มน้อยหรือกลุ่มชาติพันธุ์ โดยมีเงื่อนไขว่าจะต้องเรียนต่อเนื่องในประเทศไทยจนจบการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีจากสถาบันการศึกษาในประเทศไทยและ (3) เด็กนักเรียนนักศึกษาที่เป็นคนไร้รากเหง้า มีเงื่อนไขว่าจะต้องเกิดและอาศัยอยู่ต่อเนื่องในประเทศไทยเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 10 ปี และต้องมีหนังสือรับรองความเป็นคนไร้รากเหง้าที่ออกให้โดยหน่วยงานที่สังกัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงจะขอสัญชาติไทยได้ (Cabinet Resolution dated 7 December 2016 (B.E. 2559) Approved the Criteria for Granting Thai Nationality as a Solution to the Problem of Stateless School Children, Students, and Individuals Born in the Kingdom of Thailand, as Proposed by the Ministry of Interior, 2016)

สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่มีนักศึกษาไร้สัญชาติได้เริ่มเข้ามาศึกษาในปีการศึกษา 2559 จำนวน 1 คน จนกระทั่งในปีการศึกษา 2565 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 425 คน จำแนกเป็นนักศึกษาไร้สัญชาติตามคณะและวิทยาลัย ดังนี้ คณะวิทยาการจัดการ จำนวน 144 คน คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ จำนวน 122 คน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 57 คน คณะครุศาสตร์ จำนวน 51 คน วิทยาลัยนานาชาติ จำนวน 27 คน วิทยาลัย

แม่ฮ่องสอน จำนวน 22 คน และคณะเทคโนโลยีการเกษตร จำนวน 2 คน (Chiang Mai Rajabhat University, Office of the Registrar and Academic Services, 2023) ซึ่งเป้าหมายที่สำคัญของนักศึกษาไร้สัญชาติไทยทั้งหลายต่างก็ต้องการประกอบอาชีพหรือวิชาชีพที่มั่นคง แต่ทั้งนี้การประกอบอาชีพหรือวิชาชีพในประเทศไทยก็มีข้อจำกัดบางอย่าง เช่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีข้อกำหนดว่าจะต้องมีสัญชาติไทย ตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 30 (1) นอกจากนี้ ยังมีข้อจำกัดการประกอบอาชีพตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องกำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ วันที่ 11 มีนาคม 2563 บัญชี 1 มีทั้งหมด 27 ประเภท เช่น (22) งานมัคคุเทศก์หรืองานจัดนำเที่ยว (26) งานเสมียนพนักงานเลขานุการ (27) งานให้บริการทางกฎหมายหรืออรรถคดี (Notification of Ministry of Labour Announcement dated 21 April 2020 (B.E. 2563) the Specification of Prohibited Occupations for Foreign Nationals, 2020) โดยงานอาชีพที่ยกตัวอย่างเหล่านี้ล้วนแต่เป็นเป้าหมายการประกอบอาชีพของนักศึกษาไร้สัญชาติเมื่อได้สำเร็จการศึกษา นอกจากนี้ การเป็นคนไร้สัญชาติยังส่งผลต่อข้อจำกัดในการเข้าถึงสิทธิอื่น ๆ เช่น สิทธิในโอกาสการกู้ยืมเงิน กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.) สิทธิในหลักประกันสุขภาพ สิทธิในการเดินทาง (Kitiwaraya Rattanamanee, 2020)

จากสถานการณ์ปัญหาการอพยพเข้ามาและอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลานานของชนกลุ่มน้อย กลุ่มชาติพันธุ์และผู้อพยพและไม่สามารถกลับประเทศต้นทางจนผสมกลมกลืนกับสังคมไทย มีบุตรหลานที่เกิดและใช้ชีวิตในประเทศไทย ได้ศึกษาเล่าเรียนและบางส่วนทำคุณประโยชน์ อีกทั้ง มีความจงรักภักดีต่อประเทศไทย กรณีปัญหาดังกล่าวมีความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาโดยภาครัฐ ซึ่งในปัจจุบัน ได้มีมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ. 2567 กำหนดหลักเกณฑ์เพื่อเร่งรัดการแก้ไขปัญหาสัญชาติและสถานะบุคคลให้แก่บุคคลที่อพยพเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นเวลานาน และกลุ่มบุตรที่เกิดในราชอาณาจักร (The Cabinet Resolution dated 29 October 2024 (B.E. 2567): Established Guidelines to Expedite the Resolution of Nationality and Legal Status Issues for Individuals Who have Resided in the Kingdom of Thailand for an Extended Period and for Children Born in the Kingdom, 2024) ซึ่งต่อมาในวันที่ 29 พฤษภาคม พ.ศ. 2568 ได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ให้สถานะคนต่างด้าวเข้าเมืองโดยชอบด้วยกฎหมายและมีถิ่นที่อยู่อาศัยในราชอาณาจักรไทยตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 แก่บุคคลที่อพยพเข้ามาในราชอาณาจักรไทยและอาศัยอยู่มานาน พ.ศ. 2568 มีผลบังคับใช้ในวันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ. 2568 โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย 6 ข้อ ในการยื่นขอสถานะบุคคลต่างด้าวเข้าเมืองโดยชอบด้วยกฎหมาย ดังนี้ (1) ไม่สามารถกลับประเทศต้นทาง (2) มีภูมิลำเนาและอาศัยอยู่ในไทยต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 15 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ (3) มีชื่อในทะเบียนบ้าน/ทะเบียนประวัติและมีเลขประจำตัว 13 หลัก (เลข 6 หรือ 0) (4) ไม่มีและใช้สัญชาติอื่น (5) จงรักภักดีต่อประเทศไทย และ (6) ประพฤติดี

หากเคยรับโทษจำคุก 5 ปีขึ้นไป ต้องพ้นโทษมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป (กรณีโทษผู้ค้า/ผู้ผลิตยาเสพติด ต้องพ้นโทษ 10 ปี) (Notification of the Ministry of Interior dated 29 May 2025 (B.E. 2568) : Granting Legal Immigration Status and Residency in the Kingdom of Thailand Under the Immigration Act 1979 (B.E. 2522) to Long-Term Migrants in the Kingdom, 2025) ประกาศดังกล่าวแม้ถูกกำหนดให้เป็นแนวทางในการเร่งรัดแก้ไขปัญหาสัญชาติและสถานะบุคคล ให้แก่บุคคลที่อพยพเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นเวลานาน และกลุ่มบุตรที่เกิดในราชอาณาจักรไทย ต่อมาได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย ณ วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2568 เรื่อง หลักเกณฑ์เพื่อเร่งรัดการแก้ไขปัญหาสัญชาติ และการสั่งให้คนที่เกิดในราชอาณาจักรไทยและไม่ได้รับสัญชาติไทย โดยมีบิดาและมารดาเป็นคนต่างด้าว ได้สัญชาติไทยเป็นการทั่วไป ซึ่งประกาศฉบับนี้ได้ให้สิทธิบุตรของคนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรไทย และไม่ได้รับสัญชาติไทย โดยมีบิดาและมารดาเป็นคนต่างด้าว ซึ่งบิดาหรือมารดาเป็นบุคคลที่ได้รับการสำรวจจัดทำทะเบียนประวัติไว้ในอดีตถึง ปี พ.ศ. 2542 และที่สำรวจเพิ่มเติมภายใต้ยุทธศาสตร์การจัดการปัญหาสถานะและสิทธิของบุคคล ระหว่างปี พ.ศ. 2548 ถึงปี พ.ศ. 2554 และมีลักษณะตามเงื่อนไขที่กำหนดตามประกาศ ให้ได้สัญชาติไทยเป็นการทั่วไป ทั้งนี้ประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับเป็นระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันที่ประกาศเป็นต้นไป (Notification of the Ministry of Interior date 30 June 2025 (B.E. 2568): Criteria for Expediting the Resolution of Nationality Issues and Granting Thai Nationality Generally to Persons Born in the Kingdom of Thailand Who Did Not Acquire Thai Nationality and Whose Father and Mother Are Foreigners, 2025)

ดังนี้ ถือเป็นแนวทางปฏิบัติใหม่ที่ต้องอาศัยกระบวนการเตรียมความพร้อม การสำรวจและศึกษาถึงสภาพปัญหาของนักศึกษากลุ่มไร้สัญชาติ จนนำไปสู่การสร้างความรู้ความเข้าใจทางกฎหมายให้ถูกต้อง ซึ่งประเด็นความมั่นคงของประเทศชาติก็เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึง จึงมีความสำคัญอย่างต่อมหาวิทยาลัยในปัจจุบันที่มีแนวโน้มกลุ่มนักศึกษาไร้สัญชาติเข้าศึกษาเพิ่มมากขึ้น หากสามารถพัฒนากลุ่มนักศึกษาไร้สัญชาติให้เข้าใจถึงสิทธิการได้รับสัญชาติตามหลักสิทธิมนุษยชนและตามกฎหมาย นอกจากจะเป็นการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ก็จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นพลเมืองที่ถูกต้องตามกฎหมายและมีสิทธิประกอบอาชีพตามที่สำเร็จการศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประเทศชาติให้มั่นคงต่อไป

▣ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจและศึกษาถึงสภาพปัญหาเบื้องต้นของนักศึกษาไร้สัญชาติในการเข้าถึงสิทธิการได้สัญชาติไทย

2. เพื่อศึกษาถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาทางกฎหมายให้แก่นักศึกษาไร้สัญชาติให้สามารถเข้าถึงสิทธิการได้สัญชาติไทย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสิทธิการได้สัญชาติไทย

1. ความหมายของสัญชาติ

Chumporn Pachusanond (2003) ได้ให้คำจำกัดความคำว่า “สัญชาติ” ในแง่มุมของกฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีบุคคล กฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีเมือง และกฎหมายภายในของแต่ละรัฐ ซึ่งอาจมีมุมมองที่คล้าย ๆ กัน หากแต่จะเน้นความสำคัญของสัญชาติที่แตกต่างกันออกไป โดย “สัญชาติ” หมายถึง ความผูกพันทางกฎหมายและการเมืองที่บุคคลมีต่อรัฐ เป็นความผูกพันที่รัฐเป็นผู้กำหนดเพื่อการรับรองสถานะของบุคคลตามกฎหมาย โดยคำนึงถึงความใกล้ชิดความผูกพันที่บุคคลมีต่อรัฐเจ้าของ

Prakob Praphannetiwut (2004) ให้ความหมายของคำว่า “สัญชาติ” หมายถึง สภาพ หรือสถานะของบุคคลตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายภายในของแต่ละประเทศ โดยถือว่าเป็นสิ่งผูกพันทางการเมืองและจิตใจของบุคคลไว้กับรัฐใดรัฐหนึ่ง

Prasit Piwawatanapanit (2020) ได้กล่าวถึง “สัญชาติ” เป็นข้อความคิดทางกฎหมายเกี่ยวกับสถานะและความสามารถของบุคคล ทำหน้าที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของบุคคลทางการเมืองเป็นข้อความคิดทางกฎหมายที่ถูกสร้างขึ้นโดยมนุษย์ รัฐอธิปไตยเท่านั้นที่มีอำนาจในการให้สัญชาติแก่บุคคล

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า “สัญชาติ” หมายถึง สิ่งที่กำหนดสถานะของบุคคลตามกฎหมาย ความสัมพันธ์และหน้าที่ของบุคคลที่มีต่อรัฐ โดยรัฐแต่ละรัฐจะกำหนดเงื่อนไข หลักเกณฑ์การได้สัญชาติไว้ในกฎหมาย ซึ่งบุคคลเมื่อได้รับสัญชาติแล้วย่อมมีสิทธิและหน้าที่ต่อรัฐผู้ให้สัญชาติ

2. กฎหมายเกี่ยวกับสิทธิการได้สัญชาติไทย

1) การได้สัญชาติตามหลักการสืบสายโลหิตจากบิดามารดาที่ให้กำเนิด (Bloodline principle or Jus Sanguinis)

การได้สัญชาติไทยโดยหลักสืบสายโลหิต คือ การที่บุตรเกิดจากบิดาหรือมารดาผู้ให้กำเนิดซึ่งเป็นผู้มีสัญชาติไทยในขณะที่บุตรเกิดไม่ว่าจะเกิดในหรือนอกราชอาณาจักรไทย ดังนั้น บุคคลที่จะได้สัญชาติไทยตามหลักสืบสายโลหิตเป็นข้อเท็จจริงที่กฎหมายรับรองให้เป็นเหตุของการได้สัญชาติไทยโดยการเกิดจากสายโลหิต

มาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. 2508 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสัญชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 “บุคคลดังต่อไปนี้ย่อมได้สัญชาติไทยโดยการเกิด

(1) ผู้เกิดโดยบิดาหรือมารดาเป็นผู้มีสัญชาติไทย ไม่ว่าจะเกิดในหรือนอกราชอาณาจักรไทย” (Nationality Act B.E. 2508, as amended (No. 2) B.E. 2535, Section 7)

จากพระราชบัญญัติสัญชาติดังกล่าว การได้สัญชาติไทยโดยหลักสืบสายโลหิต มีอยู่ 2 กรณีด้วยกัน คือ ได้สัญชาติโดยสืบสายโลหิตจากบิดา และได้สัญชาติโดยสืบสายโลหิตจากมารดา อธิบายได้ดังนี้

ก. หลักการสืบสายโลหิตจากบิดาและการเป็นบิดาที่ชอบด้วยกฎหมายของบุตรตามหลักกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยครอบครัว

มาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติสัญชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2551 บัญญัติไว้ว่า ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสองของมาตรา 7

แห่งพระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. 2508 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติสัญชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535

"คำว่าบิดาตาม (1) ให้หมายรวมถึงผู้ซึ่งได้รับการพิสูจน์ว่าเป็นบิดาของผู้เกิดตามวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง แม้ผู้นั้นจะมิได้จดทะเบียนรับรองผู้เกิดเป็นบุตรก็ตาม" (Nationality Act, as amended (No. 4) B.E. 2551, Section 6)

กล่าวคือ "บิดา" ตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาตินั้นหมายถึง บิดาที่ชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น ซึ่งบิดาที่ชอบด้วยกฎหมาย ตามความหมายของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ สามารถอธิบายได้ดังนี้ (1) เป็นบิดาที่ชอบด้วยกฎหมายจากการสมรส บิดาที่เป็นผู้จดทะเบียนสมรสนั้นเป็นบิดาโดยชอบด้วยกฎหมายของเด็กนั้นนับแต่เด็กเกิด (2) บิดาได้จดทะเบียนว่าเด็กนั้นเป็นบุตรหรืออาจเป็นการจดรับรองบุตร ทั้งนี้การจดทะเบียนมิใช่การลงไว้ในทะเบียนคนเกิดและสูติบัตรเท่านั้น หากแต่การจดทะเบียนนั้นทางมารดาและเด็กต้องยินยอมต่อหน้านายทะเบียนอำเภอด้วยตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1548 (Civil and Commercial Code, Section 1548) 3) ศาลมีคำพิพากษาว่าเด็กนั้นเป็นบุตร โดยวิธีการนี้จะเป็นกรณีที่เด็กฟ้องขอให้รับเป็นบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย โดยอ้างและพิสูจน์ให้เข้าเหตุตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1555 (1) - (7) (Civil and Commercial Code, Section 1555 (1) – (7))

ข. หลักสืบสายโลหิตจากมารดาและการเป็นมารดาที่ชอบด้วยกฎหมายของบุตรตามหลักกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยครอบครัว

บุตรที่เกิดจากมารดานั้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1546 บัญญัติว่า "เด็กเกิดจากหญิงที่มิได้มีการสมรสกับชายให้ถือว่าเป็นบุตรชอบด้วยกฎหมายของหญิงนั้น เว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น" (Civil and Commercial Code, Section 1546) แม้กฎหมายวางหลักไว้ก็ตามแต่ก็ยังต้องมาพิจารณาอีกชั้นว่าเด็กที่เกิดมาจะได้สัญชาติไทยตามหลักสืบสายโลหิตจากมารดาหรือไม่ หากในขณะที่เด็กเกิดนั้นไม่ปรากฏมารดาที่ชอบด้วยกฎหมายหรืออีกฝ่ายหนึ่งเป็นคนต่างด้าวหรือเป็นบุคคลไร้สัญชาติ

2) การได้สัญชาติตามหลักดินแดน (Jus Soil)

ถือเป็นการได้สัญชาติตามหลักสากลตามอนุสัญญาว่าด้วยการลดปัญหาการไร้รัฐ (United Nations Convention on the Reduction of Statelessness 4 December 1954) หลักการสำคัญ ข้อ 13. "รัฐต้องให้สัญชาติแก่บุคคลที่เกิดในดินแดนของตนโดยอาศัยหลัก "jus soli" โดยจะให้ในตอนเกิดหรือภายหลังจากการเกิดก็ได้ หากพำนักอยู่ภายในประเทศของตนหรือมีถิ่นที่อยู่สำคัญในรัฐนั้น ๆ" (United Nations Convention on the Reduction of Statelessness 4 December 1954, Article 13) อย่างไรก็ตามหลักการนี้ก็พบปัญหาการขัดกันของกฎหมายกรณีเด็กที่เกิดไม่ได้สัญชาติตามหลักดินแดนโดยอัตโนมัติ เพราะบิดามารดาไม่มีสัญชาติหรือไม่ปรากฏสัญชาติ จึงได้มีความพยายามแก้ไขปัญหาการขัดกันของกฎหมายสัญชาติโดยมีการออกอนุสัญญาเกี่ยวกับการขัดกันของกฎหมายสัญชาติ (Convention on Certain Question Relating to the Conflict of Nationality Laws 1930) ข้อ 25. กำหนดให้ "กรณีเด็กไม่ได้สัญชาติตามหลักดินแดนโดยอัตโนมัติ และบิดา

มารดาไม่มีสัญชาติหรือไม่ปรากฏสัญชาติ เด็กควรจะได้รับสัญชาติของรัฐที่ตนเกิด โดยรัฐนั้นจะต้องกำหนดหรือบัญญัติกรณีเป็นเงื่อนไขหนึ่งของการได้สัญชาติ" (Convention on Certain Question Relating to the Conflict of Nationality Laws 1930, Article 25) อย่างไรก็ตาม ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ข้อ 18. "บุคคลทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับสัญชาติตามที่กำหนดโดยกฎหมาย บุคคลใดจะถูกพรากหรือปฏิเสธสิทธิในสัญชาติตามอำเภอใจไม่ได้" (ASEAN Human Rights Declaration 2012, Article 18) ซึ่งหลักการสำคัญของสิทธิในสัญชาติของปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชนก็คือต้องมีกฎหมายกำหนดให้สิทธิไว้ สำหรับกรณีการได้สัญชาติไทยตามหลักดินแดน (Jus Soil) หมายถึง บุคคลที่ได้เกิดภายในราชอาณาจักรไทย บุคคลนั้นย่อมได้สัญชาติไทย เว้นแต่ บิดาหรือมารดาของผู้นั้นเป็นบุคคลที่เข้าเมืองไทยเป็นการชั่วคราว หรือได้รับการผ่อนผันให้อาศัยในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว เช่น ผู้ลี้ภัย ผู้อพยพ เป็นต้น หรือ เป็นบุคคลที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย บุคคลนั้นย่อมไม่ได้สัญชาติไทย ตามหลักกฎหมาย มาตรา 7 ทวิ แห่งพระราชบัญญัติสัญชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 "ผู้เกิดในราชอาณาจักรโดยบิดาและมารดาเป็นคนต่างด้าวย่อมไม่ได้รับสัญชาติไทย ถ้าในขณะที่เกิดบิดาตามกฎหมาย หรือบิดาซึ่งมิได้มีการสมรสกับมารดาหรือมารดาผู้นั้นเป็น

(1) ผู้ที่ได้รับการผ่อนผันให้พักอาศัยอยู่ในราชอาณาจักรไทยเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

(2) ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้เข้าอยู่ในราชอาณาจักรไทยเพียงชั่วคราว หรือ

(3) ผู้ที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรไทยโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

ในกรณีที่เห็นสมควร รัฐมนตรีจะพิจารณาและสั่งเฉพาะรายให้บุคคลตามวรรคหนึ่งได้สัญชาติไทยก็ได้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด" (Nationality Act B.E. 2508, as amended (No. 2) B.E. 2535, Section 7 bis)

พิจารณาได้ว่า โดยหลักการของมาตรา 7 ทวิ แห่งพระราชบัญญัติสัญชาติดังกล่าวเป็นบทบัญญัติที่จำกัดสิทธิไม่ให้ผู้เกิดในราชอาณาจักรไทยโดยมีบิดาและมารดาเป็นคนต่างด้าวได้สัญชาติไทย ภายหลังจากที่พระราชบัญญัติสัญชาติฉบับนี้ใช้บังคับ ได้พบปัญหาหลายประการอันเป็นการตัดสิทธิการเข้าถึงสัญชาติไทย เช่น กรณีคนบนที่สูงทางภาคเหนือที่ตกหล่นในทางทะเบียน หรือกรณีคนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ทับซ้อนระหว่างรัฐสองรัฐตามตะเข็บชายแดน หรือ กรณีคนที่หนีภัยความตายจากรัฐต่างประเทศเข้ามาอาศัยในประเทศไทย เป็นต้น ซึ่งภายหลังได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย และได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทยเพื่อแก้ไขปัญหาคนไร้รัฐไร้สัญชาติ ดังนี้

พระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. 2508 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2551

มาตรา 7 ให้ยกเลิกความในวรรคสองและวรรคสามของมาตรา 7 ทวิ แห่ง พระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. 2508 ซึ่งเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสัญชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน "ในกรณีที่เห็นสมควร รัฐมนตรีจะพิจารณาและสั่งเฉพาะรายหรือเป็นการทั่วไปให้บุคคลตามวรรคหนึ่งได้สัญชาติไทยก็ได้

ตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด" (Nationality Act B.E. 2508, as amended (No. 4) B.E. 2551, Section 7)

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การสั่งให้คนที่เกิดในราชอาณาจักรและไม่ได้รับสัญชาติไทย โดยมีบิดาและมารดาเป็นคนต่างด้าว ได้สัญชาติไทยเป็นการทั่วไป และการให้สัญชาติไทยเป็นการเฉพาะราย พ.ศ. 2560 สืบเนื่องจากมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 7 ธันวาคม พ.ศ. 2559 อนุมัติหลักเกณฑ์การให้สัญชาติไทยเพื่อการแก้ไขปัญหาเด็กนักเรียน นักศึกษาและบุคคลไร้สัญชาติที่เกิดในราชอาณาจักรตามที่กระทรวงมหาดไทยเสนอ โดยให้บุตรของชนกลุ่มน้อยหรือกลุ่มชาติพันธุ์ที่เกิดในราชอาณาจักร หรือเด็กและบุคคลที่กำลังศึกษาเล่าเรียนอยู่ในสถาบันการศึกษาหรือสำเร็จการศึกษาแล้วที่เกิดในราชอาณาจักร โดยมีบิดาและมารดาเป็นคนต่างด้าวอื่นที่ไม่ใช่ชนกลุ่มน้อยหรือกลุ่มชาติพันธุ์ตามที่กระทรวงมหาดไทยจัดทำทะเบียนประวัติ หรือไม่ปรากฏบิดามารดาหรือถูกบิดามารดาทอดทิ้งตั้งแต่วัยเยาว์ และมีคุณสมบัติตามที่กำหนดได้สัญชาติไทยเป็นการทั่วไป (Notification of Ministry of Interior dated 14 March 2017 (B.E. 2560): Granting Thai Nationality to Individuals Born in the Kingdom Who Did Not Receive Thai Nationality, with Foreign Parents, through General Nationality Grant and Specific Case Nationality Grant, 2017) ซึ่งประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ได้กำหนดเงื่อนไขการมีสิทธิในสัญชาติไทยโดยสรุปมีสาระสำคัญตามกรณีดังนี้

ก. กรณีบุตรของคนที่อพยพเข้ามาในราชอาณาจักรและอาศัยอยู่เป็นเวลานาน

ได้กำหนดเงื่อนไขไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทยฯ ข้อ 2 ให้บุตรของคนที่อพยพเข้ามาในราชอาณาจักรและอาศัยอยู่เป็นเวลานาน โดย (1) บิดาหรือมารดาที่อพยพเข้ามาในราชอาณาจักรและอาศัยอยู่เป็นเวลานานนี้ ต้องมีหรือเคยมีชื่อและรายการบุคคลในทะเบียนประวัติหรือเอกสารการทะเบียนราษฎร มีเลขประจำตัวประชาชน 13 หลัก และต้องเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบห้าปีนับถึงวันที่บุตรยื่นคำร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียนเพื่อขอมีสัญชาติไทย (2) มีหลักฐานแสดงว่าเกิดในราชอาณาจักร ได้แก่ สูติบัตร ทะเบียนการเกิด หนังสือรับรองการเกิด (ท.ร. 20/1) หรือหนังสือรับรองสถานที่เกิด และต้องมีรายการบุคคลในทะเบียนบ้านหรือทะเบียนประวัติตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร แล้วแต่กรณี (3) ไม่ปรากฏหลักฐานการมีและใช้สัญชาติอื่น (4) พูดและฟังภาษาไทยเข้าใจได้ ยกเว้นเด็กที่มีอายุต่ำกว่าเจ็ดปี (5) มีความจงรักภักดีและเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (6) มีความประพฤติดี ไม่มีพฤติการณ์ที่เป็นภัยต่อความมั่นคง และถ้าเคยรับโทษคดีอาญาต้องพ้นโทษมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปีนับถึงวันที่ยื่นคำร้องขอมีสัญชาติไทย เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือลหุโทษ (Notification of Ministry of Interior dated 14 March 2017 (B.E. 2560): Granting Thai Nationality to Individuals Born in the Kingdom Who Did Not Receive Thai Nationality,

with Foreign Parents, through General Nationality Grant and Specific Case Nationality Grant, 2017, Clause 2)

ข. กรณีเด็กและบุคคลที่กำลังศึกษาเล่าเรียนอยู่ในสถาบันการศึกษาโดยบิดาหรือมารดา เป็นคนต่างด้าวอื่นที่ไม่ใช่ชนกลุ่มน้อยหรือกลุ่มชาติพันธุ์

ได้กำหนดเงื่อนไขไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทยฯ ข้อ 3 ให้เด็กและบุคคลที่กำลังศึกษาเล่าเรียนอยู่ในสถาบันการศึกษาโดยบิดาหรือมารดาเป็นคนต่างด้าวอื่นที่ไม่ใช่ชนกลุ่มน้อยหรือกลุ่มชาติพันธุ์ตามข้อ 2 หรือไม่ปรากฏบิดามารดาหรือบิดามารดาทอดทิ้งตั้งแต่วัยเยาว์ให้ได้สัญชาติไทยเป็นการทั่วไป ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้ (1) มีหลักฐานแสดงว่าเกิดในราชอาณาจักร ได้แก่ สูติบัตร ทะเบียนการเกิด หนังสือรับรองการเกิด (ท.ร. 20/1) หรือหนังสือรับรองสถานที่เกิด และต้องมีรายการบุคคลในทะเบียนบ้านหรือทะเบียนประวัติตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร แล้วแต่กรณี (2) ไม่ปรากฏหลักฐานการมีและใช้สัญชาติอื่น (3) พูดและฟังภาษาไทยเข้าใจได้ ยกเว้นเด็กที่มีอายุต่ำกว่าเจ็ดปี (4) มีความจงรักภักดีและเลื่อมใสระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (5) มีความประพฤติดี ไม่มีพฤติการณ์ที่เป็นภัยต่อความมั่นคง และถ้าเคยรับโทษคดีอาญา ต้องพ้นโทษมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปีนับถึงวันที่ยื่นคำร้องขอมีสัญชาติไทย เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือลหุโทษ (Notification of Ministry of Interior dated 14 March 2017 (B.E. 2560): Granting Thai Nationality to Individuals Born in the Kingdom Who Did Not Receive Thai Nationality, with Foreign Parents, through General Nationality Grant and Specific Case Nationality Grant, 2017, Clause 2)

ซึ่งสามารถแยกได้เป็น 2 กรณี

(1) กรณีต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หากมีความจำเป็น ต้องขอมีสัญชาติไทย

ได้กำหนดเงื่อนไขไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย ข้อ 3 (7) “สำหรับเด็กและบุคคลที่มีคุณสมบัติตามข้อ 3 (1) - (5) และอยู่ระหว่างการศึกษาในสถาบันการศึกษา หากมีความจำเป็นต้องขอมีสัญชาติไทย ต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยหรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยก่อน” (Notification of Ministry of Interior dated 14 March 2017 (B.E. 2560): Granting Thai Nationality to Individuals Born in the Kingdom Who Did Not Receive Thai Nationality, with Foreign Parents, through General Nationality Grant and Specific Case Nationality Grant, 2017, Clause 3 (7))

(2) กรณีต้องมีหนังสือรับรองความเป็นคนไร้รากเหง้าจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และต้องมีภูมิลำเนาอาศัยอยู่ในราชอาณาจักรติดต่อกัน ไม่น้อยกว่าสิบปี

ได้กำหนดเงื่อนไขไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทยฯ ข้อ 3 (8) “สำหรับเด็กและบุคคลที่มีคุณสมบัติตามข้อ 3 (1) - (5) และเป็นผู้ที่ไม่ปรากฏบิดามารดา หรือบิดามารดาทอดทิ้งตั้งแต่วัยเยาว์ ถ้าไม่จบการศึกษาตาม (6) ต้องมีหนังสือรับรองความเป็นคนไร้รากเหง้า จากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และต้องมีภูมิลำเนาอาศัยอยู่ใน

ราชอาณาจักรติดต่อกันไม่น้อยกว่าสิบปีนับถึงวันที่ผู้นั้นยื่นคำร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียน เพื่อขอมีสัญชาติไทย" (Notification of Ministry of Interior dated 14 March 2017 (B.E. 2560): Granting Thai Nationality to Individuals Born in the Kingdom Who Did Not Receive Thai Nationality, with Foreign Parents, through General Nationality Grant and Specific Case Nationality Grant, 2017, Clause 3 (8))

ค. กรณีบุคคลที่สำเร็จการศึกษาแล้วโดยบิดาหรือมารดาเป็นคนต่างด้าวอื่นที่ไม่ใช่ชนกลุ่มน้อยหรือกลุ่มชาติพันธุ์

ได้กำหนดเงื่อนไขไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทยฯ ข้อ 3 ให้บุคคลที่สำเร็จการศึกษาแล้วโดยบิดาหรือมารดาเป็นคนต่างด้าวอื่นที่ไม่ใช่ชนกลุ่มน้อยหรือกลุ่มชาติพันธุ์ตามข้อ 2 หรือไม่ปรากฏบิดามารดาหรือบิดามารดาทอดทิ้งตั้งแต่วัยเยาว์ ให้ได้สัญชาติไทยเป็นการทั่วไปภายใต้เงื่อนไข ดังนี้ (1) มีหลักฐานแสดงว่าเกิดในราชอาณาจักร ได้แก่ สูติบัตร ทะเบียนการเกิด หนังสือรับรองการเกิด (ท.ร.20/1) หรือหนังสือรับรองสถานที่เกิด และต้องมีรายการบุคคลในทะเบียนบ้านหรือทะเบียนประวัติตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร แล้วแต่กรณี (2) ไม่ปรากฏหลักฐาน การมีและใช้สัญชาติอื่น (3) พูดและฟังภาษาไทยเข้าใจได้ ยกเว้นเด็กที่มีอายุต่ำกว่าเจ็ดปี (4) มีความจงรักภักดีและเลื่อมใสระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (5) มีความประพฤติดี ไม่มีพฤติการณ์ที่เป็นภัยต่อความมั่นคง และถ้าเคยรับโทษคดีอาญาต้องพ้นโทษมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปีนับถึงวันที่ยื่นคำร้องขอมีสัญชาติไทย เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือลหุโทษ (6) มีหลักฐานแสดงว่าจบการศึกษาระดับอุดมศึกษาหรือเทียบเท่าจากสถาบันการศึกษาในราชอาณาจักรซึ่งกระทรวงศึกษาธิการรับรองวิทยฐานะ แต่ถ้าเป็นผู้ที่เรียนจบการศึกษาระดับอุดมศึกษาหรือเทียบเท่าจากสถาบันในต่างประเทศจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับทุนการศึกษาจากหน่วยงานของรัฐ (Notification of Ministry of Interior dated 14 March 2017 (B.E. 2560): Granting Thai Nationality to Individuals Born in the Kingdom Who Did Not Receive Thai Nationality, with Foreign Parents, through General Nationality Grant and Specific Case Nationality Grant, 2017, Clause 3)

นอกจากนี้ ได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ให้สถานะคนต่างด้าวเข้าเมืองโดยชอบด้วยกฎหมายและมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรไทยตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 แก่บุคคลที่อพยพเข้ามาในราชอาณาจักรไทยและอาศัยอยู่มานาน ประกาศ ณ วันที่ 2 เมษายน พ.ศ. 2568 ข้อ 3 ให้บุคคลดังต่อไปนี้มีสิทธิได้รับสถานะเป็นคนต่างด้าวเข้าเมืองโดยชอบด้วยกฎหมายและมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร (1) บุคคลที่อพยพเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรไทยและอาศัยอยู่เป็นเวลานาน 19 กลุ่ม เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรภายในวันที่ 30 กันยายน 2542 (2) เด็กที่มีอายุไม่เกินสิบแปดปีและบุคคลที่ไม่ได้เกิดในราชอาณาจักรไทยและกำลังอยู่ในโรงเรียนหรือสถานศึกษา หรือจบการศึกษาแล้วแต่ไม่มีสถานะที่ถูกต้องตามกฎหมาย (3) คนต่างด้าวที่ถูกบุพการีทอดทิ้งหรือไม่ปรากฏบิดาและมารดาที่มิได้เกิดในราชอาณาจักรไทย (คนไร้รากเหง้า)

(4) บุคคลที่ทำคุณประโยชน์แก่ประเทศที่มิได้เกิดในราชอาณาจักไทย ซึ่งกรณี (2) - (4) เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรไทย ภายในวันที่ 18 มกราคม 2548 (Notification of the Ministry of Interior dated 29 May 2025 (B.E. 2568) : Granting Legal Immigration Status and Residency in the Kingdom of Thailand Under the Immigration Act 1979 (B.E. 2522) to Long-Term Migrants in the Kingdom, 2025, Clause 3) จากประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ส่งผลให้บุคคลตามประกาศฯ ดังกล่าว มีสิทธิยื่นคำขอเพื่อเป็นคนต่างด้าวเข้าเมืองโดยชอบด้วยกฎหมายและมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร ส่วนการขอสัญชาติไทยของบุคคลดังกล่าวต้องใช้หลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. 2508 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2551 มาตรา 7 และประกาศกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2560 อย่างไรก็ตาม กรณีเป็นบุตรของคนต่างด้าวที่ได้เป็นคนต่างด้าวเข้าเมืองโดยชอบด้วยกฎหมายและมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรแล้ว หากบุตรนั้นได้เกิดในราชอาณาจักรไทย สามารถมีสิทธิขอสัญชาติไทยได้อาศัยดินแดนตามหลักเกณฑ์พระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. 2508 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสัญชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 มาตรา 7 (2) โดยถือเป็น “ผู้เกิดในราชอาณาจักรไทย” ไม่เข้าข้อยกเว้นเป็นบุตรของบุคคลต่างด้าวตาม มาตรา 7 ทวิ

3. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการจำกัดสิทธิของกลุ่มนักศึกษาไร้สัญชาติเกี่ยวกับสิทธิในการเดินทาง

1) การเข้ามาในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวและความรับผิดทางอาญา

ในกรณีการเข้ามาในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวและความรับผิดทางอาญานั้น พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ได้กำหนดหลักสำคัญไว้ดังนี้

พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาตรา 4 ให้นิยามคำว่า “คนต่างด้าว” หมายความว่า “บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย” (Immigration Act B.E. 2522, Section 4)

หากพิจารณาจากคำนิยามของคำว่า “คนต่างด้าว” พบว่า กลุ่มนักศึกษาไร้สัญชาติถือว่าเป็น “คนต่างด้าว” ตามความหมายของนิยามข้างต้น

นอกจากนี้ มาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 บัญญัติว่า “บุคคลซึ่งเดินทางเข้ามาในหรือออกไปนอกราชอาณาจักรจะต้องเดินทางเข้ามาหรือออกไปตามช่องทางด่านตรวจคนเข้าเมือง เขตท่า สถานีหรือท้องที่และตามกำหนดเวลา ทั้งนี้ ตามที่รัฐมนตรีจะได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา” (Immigration Act B.E. 2522, Section 11)

มาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้คนต่างด้าวซึ่งมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้เข้ามาในราชอาณาจักร

(1) ไม่มีหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางอันถูกต้องและยังสมบูรณ์อยู่ หรือมีแต่ไม่ได้รับการตรวจลงตราในหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางเช่นว่านั้น จากสถานทูตหรือสถานกงสุลไทยในต่างประเทศ หรือจากกระทรวงการต่างประเทศ เว้นแต่กรณีที่ไม่ต้องมีการตรวจลงตราสำหรับคนต่างด้าวบางประเภทเป็นกรณี

พิเศษ...” (Immigration Act B.E. 2522, Section 12)

พิจารณาได้ว่า บุคคลใดๆ รวมถึงคนต่างด้าว หากมีความประสงค์เข้ามาในราชอาณาจักร จะต้องเดินทางเข้ามาตามช่องทางด่านตรวจคนเข้าเมืองหรือช่องทางตามที่กฎหมายกำหนดและต้องมีหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง ที่มีการตรวจลงตราในหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มิฉะนั้นจะถือว่าเป็นการเข้ามาในราชอาณาจักรโดยผิดกฎหมาย

ในกรณีคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรโดยฝ่าฝืนกฎหมาย คนต่างด้าวจะต้องได้รับโทษในทางอาญา ซึ่งมีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องดังนี้

มาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 บัญญัติว่า “พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจตรวจบุคคลซึ่งเดินทางเข้ามาในหรือออกไปนอกราชอาณาจักร

เพื่อการนี้บุคคลซึ่งเดินทางเข้ามาในหรือออกไปนอกราชอาณาจักรต้องผ่านการตรวจอนุญาตของพนักงานเจ้าหน้าที่ของด่านตรวจคนเข้าเมืองประจำเส้นทางนั้น และถ้าผู้นั้นเป็นคนต่างด้าวต้องยื่นรายการตามแบบที่กำหนดในกฎกระทรวงด้วย” (Immigration Act B.E. 2522, Section 18) และมาตรา 62 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 บัญญัติว่า “ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 11 หรือมาตรา 18 วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปีและปรับไม่เกินสองหมื่นบาท ถ้าผู้กระทำความผิดตามวรรคหนึ่งมีสัญชาติไทยต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท” (Immigration Act B.E. 2522, Section 62)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการเข้ามาในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวจะต้องผ่านช่องทางด่านตรวจคนเข้าเมือง เขตท่า สถานี หรือท้องที่และตามกำหนดเวลา มิฉะนั้นจะเป็นการเข้ามาโดยผิดกฎหมายและจะต้องได้รับโทษในทางอาญา ซึ่งปัจจุบันมีคนต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาโดยผิดกฎหมายและก่อให้เกิดปัญหาขึ้นในหลายๆ ด้าน อาทิเช่น การเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย การสร้างครอบครัวและเกิดบุตรในราชอาณาจักร เป็นต้น

2) การอยู่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวและความรับผิดทางอาญา

ในกรณีการอยู่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวมีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องดังนี้ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาตรา 81 บัญญัติว่า“คนต่างด้าวผู้ใดอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตหรือการอนุญาตสิ้นสุดหรือถูกเพิกถอน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปีหรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ” (Immigration Act B.E. 2522, Section 81)

มาตรา 85 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 บัญญัติว่า “ให้ถือว่าคนต่างด้าว ซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวอยู่แล้วในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับเป็นผู้ได้รับอนุญาตตามพระราชบัญญัตินี้ แต่คงได้รับสิทธิและประโยชน์เพียงเท่าที่ปรากฏในหลักฐานการอนุญาตไว้แล้วเท่านั้น” (Immigration Act B.E. 2522, Section 85) และมาตรา 86 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 บัญญัติว่า “ให้คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและได้อยู่เกินเก้าสิบวันแล้วในวันที่พระราชบัญญัตินี้

ใช้บังคับแจ้งครั้งแรกต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 37 (5) ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ”(Immigration Act B.E. 2522, Section 86)

จากพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ดังกล่าว คนต่างด้าวที่อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและอยู่เกินเก้าสิบวันในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับจะต้องแจ้งครั้งแรกต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 37 (5) กล่าวคือ ถ้าอยู่ในราชอาณาจักรเกินเก้าสิบวัน คนต่างด้าวผู้นั้นต้องมีหนังสือแจ้งให้พนักงานเจ้าหน้าที่ ณ กองตรวจคนเข้าเมืองทราบถึงที่พักอาศัยของตนโดยมิชักช้าเมื่อครบระยะเก้าสิบวัน และต่อไปให้กระทำเช่นเดียวกันทุกระยะเก้าสิบวัน ถ้าท้องที่ใดมีที่ทำการตรวจคนเข้าเมืองตั้งอยู่จะแจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ณ ที่ทำการตรวจคนเข้าเมืองแห่งนั้นก็ได้ ดังนั้น คนต่างด้าวจะต้องได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร มิฉะนั้นจะมีโทษตามกฎหมายและหากได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรแล้วก็ยังจะต้องถูกกำจัดสิทธิบางอย่างอีกด้วย

3) ข้อจำกัดสิทธิในการออกนอกพื้นที่ของคนต่างด้าวและความรับผิดทางอาญา

ในกรณีข้อจำกัดสิทธิในการออกนอกพื้นที่ของคนต่างด้าวนั้น หากคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรประสงค์จะเดินทางออกนอกเขตพื้นที่ จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่ควบคุมและการอนุญาตให้คนต่างด้าว บางจำพวกที่เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวออกนอกเขตพื้นที่ควบคุม ลงวันที่ 15 มิถุนายน 2559 ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. การยื่นคำขอ ในเขตพื้นที่จังหวัดให้ยื่นคำขอกับนายอำเภอที่ผู้ขอมีภูมิลำเนา ส่วนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครนั้น ให้ยื่นคำขอกับผู้อำนวยการสำนักกิจการความมั่นคงภายในกรมการปกครอง

2. การพิจารณาอนุญาต แบ่งเป็น 2 กรณี ได้แก่ (1) กรณีมีเหตุจำเป็น อนุญาตให้ออกนอกเขตพื้นที่ได้ครั้งละไม่เกิน 15 วัน และ (2) กรณีเพื่อไปทำงาน พิจารณาจากระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานจากกรมการจัดหางาน (ให้อนุญาตไปติดต่อสำนักงานจัดหางานก่อน จากนั้นนำเอกสารหลักฐานที่ออกจากกรมการจัดหางานมายื่นขออนุญาตไม่เกิน 2 ปี) มีระยะเวลาในการพิจารณาอนุญาต 2 วันทำการ (รวมระยะเวลาดำเนินการ 3 วันทำการ)

3. การรายงานตัว เข้ามาในเขตพื้นที่จังหวัด ให้รายงานตัวกับนายอำเภอแห่งท้องที่ที่ไปพักอาศัยอยู่ หากเข้ามาในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ให้รายงานตัวกับผู้อำนวยการสำนักกิจการความมั่นคงภายในกรมการปกครอง และมีเงื่อนไข ดังนี้

(1) ผู้ได้รับอนุญาตออกนอกเขตเกิน 7 วัน ต้องไปรายงานตัวต่อผู้มีอำนาจภายใน 48 ชั่วโมงนับตั้งแต่วันที่เดินทางไปถึง

(2) ผู้ได้รับอนุญาตออกนอกเขตเกิน 6 เดือน ต้องมารายงานตัวต่อผู้มีอำนาจทุก 6 เดือน (Notification of Ministry of Interior Announcement date 15 June 2016 (B.E. 2559): the Designation of Controlled Areas and Permission for Certain Foreign Nationals Temporarily Entering the Kingdom to Leave the Controlled Areas, 2016)

พิจารณาได้ว่า หากคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรมีความประสงค์จะเดินทางออกนอกเขตพื้นที่ จะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าวข้างต้น

นอกจากนี้ การขออนุญาตให้อาศัยอยู่ต่อเนื่องด้วยเหตุจำเป็น เช่น เจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุอยู่ระหว่างการรักษาในสถานพยาบาล (อนุญาตได้ครั้งเดียวและไม่เกิน 15 วัน) ผู้มีอำนาจอนุญาตคือนายอำเภอแห่งท้องที่ที่ไปพักอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดปลายทาง และกรณีพักอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้มีอำนาจอนุญาต คือ ผู้อำนวยการสำนักกิจการความมั่นคงภายในกรมการปกครอง

กรณีคนต่างด้าวที่ศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในราชอาณาจักร หากจะขออนุญาตออกนอกเขตพื้นที่เพื่อเข้าเรียนในสถานศึกษาให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการอนุญาตให้บุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทยออกนอกเขตควบคุมเป็นการชั่วคราวเพื่อเข้าเรียนในสถานศึกษา พ.ศ. 2553

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการจำกัดสิทธิของกลุ่มนักศึกษาไร้สัญชาติเกี่ยวกับสิทธิในการเดินทาง ได้แก่ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ซึ่งหากฝ่าฝืน จะมีโทษตามประมวลกฎหมายอาญา นอกจากนี้ ยังต้องใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่ควบคุมและการอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกที่เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวออกนอกเขตพื้นที่ควบคุม ลงวันที่ 15 มิถุนายน 2559 และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการอนุญาตให้บุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทยออกนอกเขตควบคุมเป็นการชั่วคราวเพื่อเข้าเรียนในสถานศึกษา พ.ศ. 2553 ประกอบด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการเข้าถึงสิทธิการขอสัญชาติไทย

1. Phunthip Kanchanachittra Saisoonthorn (2018) ได้ศึกษาเรื่อง การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่บุคคลไร้รัฐโดยสิ้นเชิงในจังหวัดอุบลราชธานี พ.ศ. 2561: กรณีศึกษาจูมมาลี แก้วกัญญา พบว่า คนต่างด้าวซึ่งได้เข้ามาอยู่ในประเทศโดยไม่ปรากฏชื่อและหลักฐานที่อยู่ในทะเบียนราษฎร ในทางกฎหมายถือเป็นผู้มีความผิดข้อหาการลักลอบเข้าเมือง กลุ่มคนเหล่านี้ขาดสิทธิในความคุ้มครองอันพึงมีโดยเฉพาะการรับรองสิทธิในสัญชาติ และถูกจำกัดสิทธิอันจำเป็นต่อการดำรงชีวิต นำไปสู่ปัญหาการรับรองสถานภาพบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยทะเบียนราษฎร

2. Darunee Paisanpanichkul (2016) ได้ศึกษาเรื่อง สิทธิที่จะได้รับการรับรองความเป็นบุคคลตามกฎหมาย: ศึกษากรณีสิทธิที่จะได้รับการจดทะเบียนคนเกิดและทะเบียนคนอยู่ในรัฐไทย จากการศึกษาพบว่า การจดทะเบียนคนเกิดเป็นขั้นตอนแรกของการประกันสิทธิในการมีชีวิตรอดจนนำไปสู่สิทธิในการได้รับบริการที่มีคุณภาพ อย่างไรก็ตาม พบว่ามีข้อจำกัดอุปสรรคทางกฎหมายในการจดทะเบียนคนเกิด

3. Surini Sainui (2020) ได้ศึกษาเรื่อง มลายูไร้สัญชาติ ซึ่งจากการศึกษาพบว่าปัญหาบุคคลไม่มีสถานะทางทะเบียนราษฎรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีสาเหตุหลักมาจาก (1) ประชาชนส่วนหนึ่งขาดความรู้ความเข้าใจ

ถึงสิทธิการมีสัญชาติ (2) ภาครัฐขาดการประชาสัมพันธ์ให้กับประชาชนในพื้นที่ให้รับรู้รับทราบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การได้สัญชาติไทย (3) พื้นที่ห่างไกลทำให้เดินทางลำบาก และ (4) การขาดพยานหลักฐานในการยืนยันตัวตน

โดยสรุป ปัญหาการเข้าถึงสิทธิการขอสัญชาติไทย มีสาเหตุสำคัญมาจากการลักลอบเข้ามาอยู่ในประเทศ โดยไม่ปรากฏชื่อและหลักฐานที่อยู่ในทะเบียนราษฎร เนื่องจากกลัวว่าจะมีความผิด ทางกฎหมายข้อหาการลักลอบเข้าเมือง ตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 จนนำไปสู่การไม่มีหลักฐานเพื่อยืนยันถึงสถานะทางทะเบียน และส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานในชีวิต จึงต้องสร้างความรู้ความเข้าใจถึงสิทธิการมีสัญชาติ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องต้องให้การสนับสนุนประชาชาสัมพันธ์ให้แก่กลุ่มประชาชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มนักศึกษาไร้สัญชาติ

▣ วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ กำหนดกรอบเป็นงานวิจัยเพื่อการพัฒนา (Research for Development or R&D) โดยแสวงหาความรู้ทางข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ทางกฎหมายในการจัดการปัญหาการมีสัญชาติไทยและให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายในการเข้าถึงสิทธิการได้สัญชาติไทยให้แก่กลุ่มนักศึกษาไร้สัญชาติมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีรายละเอียดของวิธีการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารทางกฎหมาย คำพิพากษาศาลฎีกาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสิทธิการได้สัญชาติไทย ทั้งนี้ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. 2508, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560, ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948, อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ค.ศ.1989, ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพ 5 ครอบครัว, พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 รวมถึงมติคณะรัฐมนตรีและประกาศที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์เงื่อนไขการได้สัญชาติไทย

2. ประสานงานสำนักทะเบียนและประมวลผลเกี่ยวกับข้อมูลของกลุ่มนักศึกษาไร้สัญชาติที่กำลังศึกษาอยู่ ประสานงานกองพัฒนานักศึกษาเพื่อประชาสัมพันธ์และคัดเลือกอาสาสมัครจากกลุ่มนักศึกษาไร้สัญชาติที่มีความประสงค์เข้าร่วมโครงการและต้องการยื่นขอสัญชาติไทย กลุ่มตัวอย่างอาสาสมัครนักศึกษาไร้สัญชาติ จำนวน 30 คน โดยกำหนดเวลา 1 เดือน สำหรับการลงทะเบียนผ่านระบบ Google Form และการนัดสัมภาษณ์ซึ่งได้พิจารณาจากรายที่มีหลักฐานการเกิดในประเทศไทย ถิ่นที่อยู่ทะเบียนราษฎร์ในประเทศไทย รวมถึงรายที่ได้ทำคุณประโยชน์ให้กับมหาวิทยาลัย

3. ออกแบบสอบถามเครื่องมือเกี่ยวกับลักษณะสถานะทางกฎหมายและสภาพปัญหาการเข้าถึงสิทธิการได้สัญชาติไทย รวมถึงผลของการไม่มีสัญชาติ

4. ทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามรายบุคคลและทำการประเมินแบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อจัดประเภทกลุ่มนักศึกษาไร้สัญชาติ

5. ประสานงานกลุ่มองค์กรเครือข่ายกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม คลินิกกฎหมายไร้สัญชาติ กรมการปกครอง

กระทรวงมหาดไทย เพื่อร่วมรับรู้ถึงสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นและร่วมกันแสวงหาแนวทางให้การช่วยเหลือทางกฎหมาย

6. นำองค์ความรู้ที่ได้จัดทำคู่มือเกี่ยวกับสิทธิการได้สัญชาติไทยตามกฎหมาย

7. ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ยุติธรรมจังหวัดเชียงใหม่ กรมการปกครองจังหวัดเชียงใหม่ และมูลนิธิเครือข่ายสถานะบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ จัดอบรมให้ความรู้ทางกฎหมายและดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาแก่กลุ่มนักศึกษาคนไร้สัญชาติ

8. ติดตามและประเมินผล วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูล จำนวนนักศึกษาที่สามารถเข้าถึงสิทธิในการได้รับสัญชาติ และ

9. ถอดบทเรียน ศึกษาความเป็นไปได้เพื่อกำหนดแนวทางและนโยบายร่วมกันเพื่อให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้แก่กลุ่มนักศึกษาไร้สัญชาติระดับมหาวิทยาลัย ระดับจังหวัดและระดับประเทศ ต่อไป

ผลการวิจัย

จากการศึกษากฎหมาย พบว่า กฎหมายหลักในการยื่นขอสถานะบุคคล คือ พระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. 2508 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 มาตรา 7 และมาตรา 7 ทวิ, พระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. 2508 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2551 มาตรา 7, นอกจากนี้ต้องอาศัยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การสั่งให้คนที่เกิดในราชอาณาจักรและไม่ได้รับสัญชาติไทย โดยมีบิดา และมารดาเป็นคนต่างด้าวได้สัญชาติไทยเป็นการทั่วไป และการให้สัญชาติไทยเป็นการเฉพาะราย พ.ศ. 2560, ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ให้สถานะคนต่างด้าวเข้าเมืองโดยชอบด้วยกฎหมายและมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรไทยตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 แก่บุคคลที่อพยพเข้ามาในราชอาณาจักรไทยและอาศัยอยู่มานาน พ.ศ. 2564

ในส่วนของประเภทนักศึกษาไร้สัญชาติจากกลุ่มตัวอย่างอาสาสมัครนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำนวน 30 คน ได้ใช้เครื่องมือแบบสอบถามและการสัมภาษณ์รายบุคคล มีผลการศึกษาโดยแยกเป็นประเด็นดังนี้

1. ประเภทของนักศึกษาไร้สัญชาติมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ผลการศึกษาพบว่า อาสาสมัครนักศึกษาไร้สัญชาติส่วนใหญ่มีถิ่นฐานเดิมมาจากสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา แต่เกิดในประเทศไทยซึ่งมีบิดามารดาเป็นคนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและนักศึกษากลุ่มนี้ได้เคยยื่นขอสัญชาติไทยมาแล้ว

2. พื้นฐานความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการได้รับสัญชาติไทย

ผลการศึกษาพบว่า อาสาสมัครนักศึกษาไร้สัญชาติ มีความรู้และความเข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิการได้มาซึ่งสัญชาติไทยในระดับพื้นฐานเท่านั้น และการที่มีกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิการได้รับสัญชาติไทยหลายฉบับก่อให้เกิดความสับสนในทางปฏิบัติ นอกจากนี้การมีประสบการณ์ ยื่นขอสัญชาติไทยมีผลต่อแนววิธีปฏิบัติอันถูกต้องในการเตรียมเอกสารและการยื่นของสัญชาติไทยให้ถูกช่องทาง

3. การสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิในการได้รับสัญชาติไทย

ผลการศึกษาพบประเด็นสำคัญ 5 ประเด็น ดังนี้

1) ปัญหาการเข้าถึงสิทธิในการได้รับสัญชาติไทย

ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาของการเข้าถึงสิทธิในการได้รับสัญชาติไทย มาจากการที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเลือกปฏิบัติและขั้นตอนปฏิบัติในการยื่นขอสัญชาติที่ไม่ชัดเจน

2) ผลกระทบที่สำคัญที่สุดในการไม่ได้รับสัญชาติไทยของนักศึกษาไร้สัญชาติ

ผลการศึกษา พบว่า ผลกระทบที่สำคัญที่สุดของอาสาสมัครนักศึกษากลุ่มไร้สัญชาติ คือ ผลกระทบเรื่องสิทธิในการประกอบอาชีพหลังจากสำเร็จการศึกษา

3) ประเภทของการได้รับสัญชาติไทย

ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มอาสาสมัครนักศึกษาไร้สัญชาติ เป็นผู้ที่เกิดในประเทศไทย ซึ่งมีสิทธิได้รับสัญชาติไทยตามหลักดินแดน แต่ส่วนน้อยเป็นกลุ่มที่มีสิทธิได้รับสัญชาติไทยตามหลักสืบสายโลหิต

4) ความเหมาะสมของกฎหมายสัญชาติไทยกับสถานการณ์ปัญหา

ผลการศึกษาความเหมาะสมของกฎหมายสัญชาติไทยกับสถานการณ์ปัญหา ได้แบ่งออกเป็น 2 ประเด็น ดังต่อไปนี้

(1) กฎหมายที่เกี่ยวกับการได้รับสัญชาติไทยที่บังคับใช้ในปัจจุบันนี้ เป็นประโยชน์ต่อการเข้าถึงสิทธิในการได้รับสัญชาติไทยมากน้อยเพียงใด

ผลการศึกษา พบว่า กฎหมายที่เกี่ยวกับการได้รับสัญชาติไทยที่บังคับใช้ในปัจจุบันมีหลายฉบับ จึงทำให้กฎหมายที่เกี่ยวกับการได้รับสัญชาติไทยเป็นประโยชน์ต่อกลุ่มอาสาสมัครนักศึกษาไร้สัญชาติในระดับปานกลาง

(2) การปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการได้รับสัญชาติไทยหรือไม่ อย่างไร

ผลการศึกษา พบว่า ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการได้รับสัญชาติไทย โดยไม่ควรแยกกฎหมายเป็นหลายฉบับ สำหรับกรณีนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในรายที่เกิดในประเทศไทยนั้น ก็ควรได้รับสัญชาติไทยและไม่ควรกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับเงินเดือน 40,000 บาทต่อเดือน เพราะส่วนใหญ่ที่จบการศึกษาไม่สามารถมีรายได้ถึง และกรณีผู้ที่อยู่อาศัยในประเทศไทยมามากกว่า 20 ปี ก็ควรได้รับการพิจารณาให้มีสิทธิได้รับสัญชาติโดยอาศัยหลักความกลมกลืน ไม่ควรตั้งเงื่อนไขการมีสิทธิได้สัญชาติกรณีจบการศึกษาปริญญาตรี

5) ความรู้เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนการได้รับสัญชาติไทยของหน่วยงานสนับสนุนที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการได้รับสัญชาติไทย

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มอาสาสมัครนักศึกษาไร้สัญชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้รับการให้ความช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนการได้รับสัญชาติไทยจากหน่วยงานสนับสนุนที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการได้รับสัญชาติ โดยสาเหตุสำคัญมาจากเจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจในข้อกฎหมายอย่างถูกต้อง จึงทำให้เกิดการปฏิเสธไม่ดำเนินการ และอาศัยช่องทางในการทุจริต ซึ่งการวิจัยนี้ได้พัฒนากลุ่มอาสาสมัครนักศึกษาไร้สัญชาติจากจำนวน 30 คน ได้เข้าสู่กระบวนการการยื่นขอสัญชาติในระบบ จำนวน

29 คน ส่วนที่เหลือ 1 คน เป็นกรณีที่นักศึกษาไม่ได้เกิดในราชอาณาจักรไทยและบิดามารดาเป็นคนต่างด้าวจึงไม่เข้าเกณฑ์การขอยื่นสัญชาติตามกฎหมาย แต่อย่างไรก็ตาม นักศึกษารายดังกล่าวได้เคยทำคุณประโยชน์ให้กับประเทศจึงได้สิทธิในการยื่นขอสัญชาติ ทั้งนี้อยู่ในระบบการพิจารณา

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับสิทธิในการได้รับสัญชาติไทย และแนวทางในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับสิทธิในการได้รับสัญชาติไทยของกลุ่มอาสาสมัครนักศึกษาไร้สัญชาติมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประกอบหลักแนวคิด ทฤษฎี และกฎหมาย สามารถวิเคราะห์โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1) ปัญหาในการเข้าถึงสิทธิการได้รับสัญชาติไทยของกลุ่มอาสาสมัครนักศึกษาไร้สัญชาติมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า มี 4 ประเด็นสำคัญที่เป็นปัญหาในการเข้าถึงสิทธิการได้รับสัญชาติไทยของกลุ่มอาสาสมัครกลุ่มนักศึกษาไร้สัญชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้แก่ ปัญหาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเลือกปฏิบัติโดยมีการเรียกรับค่าธรรมเนียมที่เกินส่วนจากผู้ขอสัญชาติ ปัญหาขั้นตอนแนวทางปฏิบัติที่ไม่ชัดเจน ปัญหาการขาดความรู้ทางกฎหมายเกี่ยวกับการได้รับสัญชาติไทย และปัญหาการเรียกรับเงินในการดำเนินการเพื่อยื่นขอสัญชาติ

2) ผลกระทบที่สำคัญในการไม่ได้รับสัญชาติไทยต่ออาสาสมัครนักศึกษากลุ่มไร้สัญชาติมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

พบว่า มี 4 ประเด็นผลกระทบที่สำคัญในการไม่ได้รับสัญชาติไทยต่ออาสาสมัครนักศึกษากลุ่มไร้สัญชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้แก่ สิทธิในการประกอบอาชีพ สิทธิด้านการรักษาพยาบาล สิทธิด้านการศึกษา และสิทธิในการเดินทาง

3) แนวทางในการได้รับสัญชาติไทย

พบว่า อาสาสมัครกลุ่มนักศึกษาไร้สัญชาติมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีอยู่ 2 กลุ่ม ได้แก่ ก. กลุ่มนักศึกษาที่เกิดในประเทศไทยและมีบิดามารดาเป็นคนต่างด้าว และ ข. กลุ่มนักศึกษาไร้รากเหง้าที่ไม่ได้เกิดในประเทศไทย

ก. กลุ่มนักศึกษาที่เกิดในประเทศไทยและมีบิดามารดาเป็นคนต่างด้าว

กลุ่มนักศึกษาประเภท ก. นี้ อยู่ในเกณฑ์การมีสิทธิได้สัญชาติไทยตามมาตรา 7 ทวิ แห่งพระราชบัญญัติสัญชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 ซึ่งกำหนดว่า “ผู้เกิดในราชอาณาจักรโดยบิดาและมารดาเป็นคนต่างด้าว ย่อมไม่ได้รับสัญชาติไทย ถ้าในขณะที่เกิดบิดาตามกฎหมายหรือบิดา ซึ่งมิได้มีการสมรสกับมารดาหรือมารดาผู้นั้นเป็น (1) ผู้ที่ได้รับการผ่อนผันให้พักอาศัยอยู่ในราชอาณาจักรไทยเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย (2) ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้เข้าอยู่ในราชอาณาจักรไทยเพียงชั่วคราว หรือ (3) ผู้ที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรไทยโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ดังนี้ กฎหมายดังกล่าวจึงเป็นการตัดสิทธิไม่ให้ได้รับสัญชาติไทย อย่างไรก็ตาม การที่บุคคลกลุ่มนี้จะมีสิทธิขอสัญชาติไทยได้ต้องอาศัย มาตรา 7 ทวิ วรรคท้าย มีหลักว่า “ในกรณีที่เห็นสมควร รัฐมนตรีจะพิจารณาและสั่งเฉพาะรายให้บุคคลตามวรรคหนึ่งได้สัญชาติไทยก็ได้ ตามหลักเกณฑ์ที่

คณะรัฐมนตรีกำหนด" (พระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. 2508 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535, มาตรา 7 ทวิ) นอกจากนี้ มีหลักเกณฑ์ตามมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติสัญชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2551 กำหนดว่า "...ในกรณีที่เห็นสมควร รัฐมนตรีจะพิจารณาและสั่งเฉพาะราย หรือเป็นการทั่วไปให้บุคคลตามวรรคหนึ่งได้สัญชาติไทยก็ได้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด..." (พระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. 2508 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2551, มาตรา 7) ซึ่งต่อมาทำให้มีมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 7 ธันวาคม พ.ศ. 2559 กำหนดหลักเกณฑ์การให้สัญชาติไทยเป็นการทั่วไปให้กับนักเรียน นักศึกษา และบุคคลไร้สัญชาติ และตามมาด้วยประกาศกระทรวงมหาดไทยประกาศเรื่องการสั่งให้คนที่เกิดในราชอาณาจักรและไม่ได้รับสัญชาติไทยโดยมีบิดาและมารดาเป็นคนต่างด้าวได้สัญชาติไทยเป็นการทั่วไป และการให้สัญชาติไทยเป็นการเฉพาะราย (Notification of Ministry of Interior dated 14 March 2017 (B.E. 2560): Granting Thai Nationality to Individuals Born in the Kingdom Who Did Not Receive Thai Nationality, with Foreign Parents, through General Nationality Grant and Specific Case Nationality Grant, 2017)

นอกจากนี้ ได้มีพระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562 มาตรา 6 ได้แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน มาตรา 19/2 วรรคสอง โดยได้กำหนดขั้นตอนกรณีคนไร้รากเหง้า เด็กที่ถูกบิดามารดาทอดทิ้งแต่วัยเยาว์ เมื่อได้รับการจัดทำทะเบียนประวัติและเอกสารแสดงตนพิสูจน์สถานะการเกิดว่าได้เกิดในประเทศไทยแล้วมีหลักฐานแสดงว่าได้อาศัยอยู่ในประเทศไทยอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบปี และมีคุณสมบัติอื่นตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยกำหนดให้ผู้นั้นมีสิทธิยื่นคำร้องขอมีสัญชาติไทยได้ (Civil Registration Act (No. 3) B.E. 2562, Section 6)

ข. กลุ่มนักศึกษาไร้รากเหง้าที่ไม่ได้เกิดในประเทศไทย

กลุ่มนักศึกษาประเภท ข นี้ สามารถมีสิทธิขอสัญชาติไทยได้ โดยวิธีการแปลงสัญชาติ ซึ่งต้องอาศัยหลักกฎหมายและหลักเกณฑ์ดังนี้

1. พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 38 วรรคสอง "ให้ผู้อำนวยการทะเบียนกลางจัดให้มีทะเบียนประวัติสำหรับคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยอื่นนอกจากที่บัญญัติไว้ตามวรรคหนึ่งตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด" (Civil Registration Act (No. 2) B.E. 2551, Section 38 paragraph two)

2. พระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. 2508 มาตรา 10 "คนต่างด้าวซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนดังต่อไปนี้ อาจขอแปลงสัญชาติเป็นไทยได้ (1) บรรลุนิติภาวะแล้วตามกฎหมาย (2) มีความประพฤติดี (3) มีอาชีพเป็นหลักฐาน (4) มีภูมิลำเนาในราชอาณาจักรไทยต่อเนื่องมาจนถึงวันที่ยื่นคำขอแปลงสัญชาติเป็นไทยเป็นเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี (5) มีความรู้ภาษาไทยตามที่กำหนดในกฎกระทรวง" (Nationality Act B.E. 2508, Section 10)

3. หลักเกณฑ์ตามหนังสือกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มท 0309/ว 11682 วันที่ 8 พฤษภาคม พ.ศ. 2562 เรื่อง แนวทางปฏิบัติ

ในการแก้ไขปัญหาสถานะบุคคล และสัญชาติ กรณีเด็กและบุคคลไร้รากเหง้า ข กรณีคนไร้รากเหง้าที่ไม่ได้เกิดในประเทศไทย (1) (2) (Criteria outlined in the letter of the Department of Provincial Administration, Ministry of Interior, Ref. No. 0309/ว 1168)

หมายเหตุ: ในปัจจุบันได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ให้สถานะคนต่างด้าวเข้าเมืองโดยชอบด้วยกฎหมายและมีถิ่นที่อยู่อาศัยในราชอาณาจักรไทยตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 แก่บุคคลที่อพยพเข้ามาในราชอาณาจักรไทยและอาศัยอยู่มานาน พ.ศ. 2568 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง หลักเกณฑ์เพื่อเร่งรัดการแก้ไขปัญหาสัญชาติและการสั่งให้คนที่เกิดในราชอาณาจักรไทยและไม่ได้รับสัญชาติไทย โดยมีบิดาและมารดาเป็นคนต่างด้าวได้สัญชาติไทยเป็นการทั่วไป พ.ศ. 2568 ซึ่งประกาศทั้งสองฉบับนี้ได้ให้สิทธิบุตรของคนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรไทยและไม่ได้รับสัญชาติไทย โดยมีบิดาและมารดาเป็นคนต่างด้าว ซึ่งบิดาหรือมารดาเป็นบุคคลที่ได้รับการสำรวจจัดทำทะเบียนประวัติไว้ในอดีตถึง ปี พ.ศ. 2542 และที่สำรวจเพิ่มเติมภายใต้ยุทธศาสตร์การจัดการปัญหาสถานะและสิทธิของบุคคล ระหว่างปี พ.ศ. 2548 ถึงปี พ.ศ. 2554 และมีลักษณะตามเงื่อนไขที่กำหนดตามประกาศ ให้ได้สัญชาติไทยเป็นการทั่วไป ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับเป็นระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันที่ประกาศเป็นต้นไป อาจกล่าวได้ว่าหลักเกณฑ์ใหม่เกี่ยวกับการได้สัญชาติไทยนี้ โดยเฉพาะการให้สิทธิของบิดามารดาที่เป็นคนต่างด้าวอาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของรัฐได้ แต่หากไม่ดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้มีหลักเกณฑ์ตามประกาศดังกล่าวก็อาจส่งผลต่อหลักสิทธิมนุษยชนสากลและความเสี่ยงต่อช่องทางในการกระทำผิดกฎหมาย แต่อย่างไรก็ตาม การให้สิทธิในสัญชาติไทยตามประกาศอาจส่งผลดีในด้านการจัดระบบสถานะบุคคลตามกฎหมาย ประโยชน์ในการจัดเก็บภาษีอากรและสามารถระบุตัวตนเกี่ยวกับทะเบียนประวัติอาชญากร รวมถึงประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การศึกษาวิจัยเรื่อง“การจัดการปัญหาสิทธิการได้สัญชาติไทย: กรณีศึกษานักศึกษาไร้สัญชาติมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่” พบประเด็นปัญหาสำคัญในการเข้าถึงสิทธิในสัญชาติไทยสรุปได้ 3 ประเด็น ดังนี้

1. กลุ่มนักศึกษาไร้สัญชาติขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิการได้สัญชาติไทยตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ของทางราชการ

2. แนวทางปฏิบัติตามหลักกฎหมายที่เกี่ยวกับสิทธิการได้สัญชาติไทยมีหลายขั้นตอนและมีค่าใช้จ่ายที่สูง และ

3. เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสิทธิการได้สัญชาติไทยยังไม่สามารถบังคับใช้กฎหมายได้อย่างถูกต้อง และเป็นธรรม

ดังนั้น เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายให้แก่เครือข่ายที่เกี่ยวข้องต่อไปนี้

1) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

(1) เนื่องจากนักศึกษากลุ่มไร้สัญชาติขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิ การได้สัญชาติไทยตามกฎหมายหมายและหลักเกณฑ์ของทางราชการ จึงควรจัดเตรียมความพร้อมให้แก่หน่วยงานภายในโดยจัดอบรมให้มีความรู้

และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิการได้สัญชาติไทย กฎหมายและหลักเกณฑ์ของทางราชการที่เกี่ยวกับการขอสัญชาติไทยเพื่อให้สามารถนำไปสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อขอสัญชาติไทยได้อย่างถูกต้องและถูกขั้นตอน

(2) แนวทางปฏิบัติตามหลักกฎหมายที่เกี่ยวกับสิทธิการได้สัญชาติไทยมีหลายขั้นตอนและมีค่าใช้จ่ายที่สูง จึงควรกำหนดนโยบายเพื่อสร้างระบบและกลไกเพื่อให้ความช่วยเหลือกลุ่มนักศึกษาไร้สัญชาติ ให้เป็นไปตามกฎหมายประกาศ หลักเกณฑ์ข้อบังคับและยุทธศาสตร์ของประเทศ

(3) มหาวิทยาลัยควรจัดทำระบบฐานข้อมูลกลุ่มนักศึกษาไร้สัญชาติ โดยการจำแนกประเภทกลุ่มนักศึกษาไร้สัญชาติเพื่อการเข้าถึงสิทธิในสัญชาติไทย

(4) มหาวิทยาลัยควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างกลุ่มนักศึกษาไร้สัญชาติ กองพัฒนานักศึกษา กรมการปกครอง และสำนักงานยุติธรรมจังหวัด เพื่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากทางราชการและการให้คำปรึกษากลุ่มนักศึกษาไร้สัญชาติ โดยอาศัยสื่อสังคมออนไลน์ เช่น การสร้างกลุ่มสังคมออนไลน์เพื่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและให้คำปรึกษากลุ่มนักศึกษาไร้สัญชาติ

(5) มหาวิทยาลัยควรพิจารณาหลักเกณฑ์การให้ทุนการศึกษาแก่กลุ่มนักศึกษาไร้สัญชาติเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและลดความเหลื่อมล้ำ

2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการออกกฎหมาย

(1) กฎหมายเกี่ยวกับสัญชาติไทยมีหลายฉบับจึงก่อให้เกิดความสับสนในทางปฏิบัติ จึงควรปรับปรุงแก้ไขให้เป็นฉบับเดียวกันและเรียบเรียงจัดหมวดหมู่ให้ชัดเจน เช่น หมวดการขอสัญชาติไทย หมวดการขอสัญชาติไทยกรณีบุคคลไร้สัญชาติ เพื่อการเป็นแนวทางในการปรับใช้กฎหมายให้ถูกต้อง

(2) กฎหมายเกี่ยวกับสัญชาติมีหลายฉบับไม่เป็นปัจจุบันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของนโยบายภาครัฐ จึงควรจัดให้หลักเกณฑ์เกี่ยวกับสิทธิในการได้รับสัญชาติไทย เช่น มติคณะรัฐมนตรี ประกาศกระทรวงมหาดไทย หนังสือกรมการปกครอง ระเบียบและแนวทางปฏิบัติ อยู่ในภาคผนวกของพระราชบัญญัติสัญชาติ

3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและหลักเกณฑ์การขอสัญชาติไทย

(1) การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐต้องศึกษาผลกระทบของนโยบายและมีความชัดเจนเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติให้สามารถทำได้จริง โดยอาศัยแนวทางปฏิบัติตามหลักกฎหมายสัญชาติใช้ควบคู่ผสมผสานกับนโยบายและหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยรัฐ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับสิทธิในการได้รับสัญชาติตามหลักสิทธิมนุษยชนสากล และเพื่อให้เกิดการดำเนินการที่เหมาะสมและเป็นธรรม ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศและสิทธิมนุษยชน

(2) การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐควรมีการสำรวจจำนวนของคนต่างด้าวโดยเฉพาะกลุ่มนักศึกษาคนไร้รากเหง้าซึ่งไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่าเกิดในประเทศไทยในทุกจังหวัดก่อนออกประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีและกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดจำนวนคนต่างด้าวซึ่งจะมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร ประจำปี ...

เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการแก้ไขปัญหาสถานะบุคคลและถิ่นที่อยู่ (ใบสำคัญถิ่นที่อยู่) ให้มีประสิทธิภาพและทั่วถึง

(3) ปัญหาค่าธรรมเนียมสำหรับคำขอเพื่อมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรมีอัตราค่อนข้างสูง จึงควรปรับปรุงแก้ไขประกาศสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เรื่อง การเปิดรับคำขอเพื่อมีถิ่น ที่อยู่ในราชอาณาจักร ประจำปี ... “ค่าธรรมเนียม” กรณีการยื่นคำขอ และ ค่าธรรมเนียมใบสำคัญถิ่นที่อยู่ ให้มีอัตราค่าธรรมเนียมที่เป็นธรรมในกรณีคนต่างด้าวโดยเฉพาะกรณีนักศึกษาคนไร้รากเหง้าซึ่งไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่าเกิดในประเทศไทย

4) เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกับสิทธิในการได้สัญชาติไทย

(1) ปัญหาการแก้ไขกฎหมายและหลักเกณฑ์การขอสัญชาติไทยมีการปรับปรุงแก้ไขหลายครั้งทำให้เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องต้องศึกษากฎหมายให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง กรมการปกครองจึงควรส่งเสริมพัฒนาความรู้และความเข้าใจเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับสิทธิการได้สัญชาติ โดยการจัดอบรมระดับจังหวัดเพื่อรวบรวมปัญหาและแสวงหาแนวทางการแก้ไขให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง

(2) ปัญหาการเลือกปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ทำให้ระบบการขอสัญชาติไทยค่อนข้างล่าช้า หน่วยงานราชการจึงควรปรับปรุงทัศนคติของเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องให้ตระหนักถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชน

(3) ปัญหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิการขอสัญชาติไทยตามกฎหมายยังไม่ทั่วถึง กรมการปกครองควรจัดทำโครงการประชาสัมพันธ์ความรู้ไปสู่กลุ่มเป้าหมายคนไร้สัญชาติโดยเฉพาะกลุ่มนักเรียนนักศึกษาในสถาบันการศึกษาเพื่อตอบข้อซักถามและแนะนำแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การขอสัญชาติไทย

(4) ปัญหาสิทธิการเข้าถึงสัญชาติไทยค่อนข้างล่าช้าและเกิดการเรียกรับผลประโยชน์ กรมการปกครองควรนำเทคโนโลยี application มาใช้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะการรับคำร้องและเอกสารหลักฐานการขอสัญชาติ และควรจัดระบบธุรการกำหนดตารางนัดหมายให้แก่ผู้ยื่นคำขอในการตรวจคุณสมบัติและเอกสารหลักฐานการขอสัญชาติเพื่อกำหนดเป้าหมายการทำงานเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ และเพื่อการตรวจสอบผลสำเร็จการทำงานให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการตัดวงจรกระบวนการแสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบด้วยกฎหมายจากคนไร้สัญชาติ

(5) ควรบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการปกครอง จังหวัด ท้องถิ่น อำเภอ มหาวิทยาลัย สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานยุติธรรมจังหวัด เพื่อการให้ข้อมูลและการประสานความร่วมมือกันเพื่อการแก้ไขปัญหาสิทธิในการได้สัญชาติ

บรรณานุกรม

ASEAN Human Rights Declaration 2012, Article 18.

Chiang Mai Rajabhat University, Office of the Registrar and Academic Services (2023). Number of Students Retaining Student Status Among Those Without Official Registration Status.

Chumporn Pachusanond. (2003). *Private International Law 1 Nationality.* Winyuchon.

Civil and Commercial Code, Section 1456.

Civil and Commercial Code, Section 1546.

Civil and Commercial Code, Section 1555.

Civil Registration Act (No. 3) B.E. 2562. Section 6.

Civil Registration Act (No. 2) B.E. 2551. Section 38 paragraph two.

Convention on Certain Question Relating to the Conflict of Nationality Laws 1930, Article 25.

Criteria outlined in the letter of the Department of Provincial Administration, Ministry of Interior, Ref. No. 0309/ว 1168.

Darunee Paisanpanichkul. (2016). In 47th Years of the Alienated Citizen from the Alienated Land. *CMU Journal of Law and Social Sciences, 12*(2), 157-178.

Immigration Act B.E. 2522. Section 4.

Immigration Act B.E. 2522. Section 11.

Immigration Act B.E. 2522. Section 12.

Immigration Act B.E. 2522. Section 18.

Immigration Act B.E. 2522. Section 62.

Immigration Act B.E. 2522. Section 81.

Immigration Act B.E. 2522. Section 85.

Immigration Act B.E. 2522. Section 86.

Kitiwaraya Rattanamanee. (2020). Legal measures in personal recognition of Aliens in Thai civil registration Law: Rootless person in Thailand. In *LAW CMU Conference Title "New imagination Thai Law Landscape".* (pp.138-148). Chiang Mai: Faculty of Law Chiang Mai University.

Nationality Act B.E. 2508. Section 10.

Nationality Act B.E. 2508, as amended (No. 2) B.E. 2535. Section 7.

Nationality Act B.E. 2508, as amended (No. 2) B.E. 2535. Section 7 bis.

Nationality Act B.E. 2508, as amended (No. 4) B.E. 2551. Section 6.

Nationality Act B.E. 2508, as amended (No. 4) B.E. 2551. Section 7.

Notification of Ministry of Interior Announcement date 15 June 2016 (B.E. 2559): the Designation of Controlled Areas and Permission for Certain Foreign Nationals Temporarily Entering the Kingdom to Leave the Controlled Areas.

Notification of Ministry of Interior dated 14 March 2017 (B.E. 2560): Granting Thai Nationality to Individuals Born in the Kingdom Who Did Not Receive Thai Nationality, with Foreign Parents, through General Nationality Grant and Specific Case Nationality Grant.

Notification of Ministry of Interior dated 14 March 2017 (B.E. 2560): Granting Thai Nationality to Individuals Born in the Kingdom Who Did Not Receive Thai Nationality, with Foreign Parents, through General Nationality Grant and Specific Case Nationality Grant, 2017, Clause 2.

Notification of Ministry of Interior dated 14 March 2017 (B.E. 2560): Granting Thai Nationality to Individuals Born in the Kingdom Who Did Not Receive Thai Nationality, with Foreign Parents, through General Nationality Grant and Specific Case Nationality Grant, 2017, Clause 3.

Notification of Ministry of Interior dated 14 March 2017 (B.E. 2560): Granting Thai Nationality to Individuals Born in the Kingdom Who Did Not Receive Thai Nationality, with Foreign Parents, through General Nationality Grant and Specific Case Nationality Grant, 2017, Clause 3 (7).

Notification of Ministry of Interior dated 14 March 2017 (B.E. 2560): Granting Thai Nationality to Individuals Born in the Kingdom Who Did Not Receive Thai Nationality, with Foreign Parents, through General Nationality Grant and Specific Case Nationality Grant, 2017, Clause 3 (8).

Notification of the Ministry of Interior dated 29 May 2025 (B.E. 2568): Granting Legal Immigration Status and Residency in the Kingdom of Thailand Under the Immigration Act 1979 (B.E. 2522) to Long-Term Migrants in the Kingdom.

Notification of the Ministry of Interior dated 29 May 2025 (B.E. 2568) : Granting Legal Immigration Status and Residency in the Kingdom of Thailand Under the Immigration Act 1979 (B.E. 2522) to Long-Term Migrants in the Kingdom, 2025, Clause 3.

Notification of the Ministry of Interior date 30 June 2025 (B.E. 2568): Criteria for Expediting the Resolution of Nationality Issues and Granting Thai Nationality Generally to Persons Born in the Kingdom of Thailand Who Did Not Acquire Thai Nationality and Whose Father and Mother Are Foreigners.

Notification of Ministry of Labour Announcement on dated 21 April, 2020 (B.E. 2563) the Specification of Prohibited Occupations for Foreign Nationals.

Phunthip Kanchanachittra Saisoonthorn. (2018). Legal Aid provision to completely stateless persons in Ubon Ratchathani Province in B.E. 2561: Case Study of Jummalee Kaewkanya. *Ubon Ratchathani Rajabhat Law Journal, 6*(2), 51-65.

Prakob Praphannetiwut. (2004). *Private international law.* Ramkhamhaeng University.

Prasit Piwawatanapanit. (2020). *Private international law* (5th ed.). Thammasat University.

Surini Sainui. (2020). Melayu nationalityless persons (Research). Faculty of Political Science Prince of Songkhla University, Pattani Campus. Thailand Science Research and Innovation (TSRI).

The Cabinet Resolution dated 7 December 2016 (B.E. 2559): Approved the Criteria for Granting Thai Nationality as a Solution to the Problem of Stateless School Children, Students, and Individuals Born in the

Kingdom of Thailand, as Proposed by the Ministry of Interior.

The Cabinet Resolution dated 29 October 2024 (B.E. 2567): Established Guidelines to Expedite the Resolution of Nationality and Legal Status Issues for Individuals Who have Resided in the Kingdom of Thailand for an Extended Period and for Children Born in the Kingdom.

United Nations Convention on the Reduction of Statelessness 4 December 1954, Article 13.

แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของคนพิการในการตรากฎหมายภายใต้มาตรา 77 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*

The Approaches to Enhancing the Participation of Persons with Disabilities in the Legislative Process under Section 77 of the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560*

*จิดาภา พรยิ่ง***

Jidapa Pornying

*หทัยกาญจน์ กำเหนิดเพชร****

Hataikarn Kamnerdpetch

*อานนท์ ศรีบุญโรจน์*****

Arnon Sriboonroj

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของคนพิการ ในการตรากฎหมายภายใต้มาตรา 77 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 นี้มีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาปัญหาและอุปสรรค

---

* *บทความวิจัยนี้เรียบเรียงจากรายงานวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของคนพิการในการตรากฎหมายภายใต้มาตรา 77 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งได้รับการสนับสนุนงบประมาณวิจัยจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ.*

This research article is derived from the research project entitled "Approaches for Enhancing the Participation of Persons with Disabilities in the Legislative Process under Section 77 of the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560" which was financially supported by the Fund for the Promotion and Development of the Quality of Life of Persons with Disabilities, under the Department of Empowerment of Persons with Disabilities.

** *รองศาสตราจารย์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*

Associate Professor, Faculty of Law, Thaksin University

*** *อาจารย์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*

Lecturer, Faculty of Law, Thaksin University

**** *ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*

Assistance Professor, Faculty of Law, Thaksin University

Received: *23 May 2025* ***Revised:*** *8 July 2025* ***Accepted:*** *9 July 2025*

ต่อการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของคนพิการในการจัดทำร่างกฎหมายตามมาตรา 77 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (2) ศึกษารูปแบบ วิธีการ ระยะเวลาและระดับการมีส่วนร่วมของคนพิการ โดยพิจารณาประเด็นทั้งด้านกฎหมาย และช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นต่อร่างกฎหมายที่เสนอโดยคณะรัฐมนตรี สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และประชาชน และ (3) เสนอแนวทางพัฒนาการรับฟังความคิดเห็นของคนพิการในการออกกฎหมายตามมาตรา 77 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การวิจัยเอกสาร และการวิจัยภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก การระดมความคิดเห็นด้วยการสนทนากลุ่มเจาะจง การมีส่วนร่วมออกแบบ-ร่วมออกแบบ และการระดมรับฟังความคิดเห็น ซึ่งจากการศึกษาพบว่า แม้ว่าโดยหลักการแล้วคนพิการสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการรับฟังความคิดเห็นต่อร่างกฎหมายได้ก็ตาม แต่ด้วยข้อจำกัดทางร่างกายทั้งที่สามารถมองเห็นได้โดยประจักษ์และที่ไม่สามารถมองเห็นได้โดยประจักษ์ ทำให้คนพิการไม่อาจอุปโภคสิทธิดังกล่าวได้อย่างเสมอภาคและทัดเทียมกับบุคคลทั่วไป ประกอบกับ การจัดกระบวนการรับฟังความคิดเห็นต่อร่างกฎหมายยังไม่เอื้อต่อการเข้าถึงของคนพิการแต่ละประเภท ดังนั้น เพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงการรับฟังความคิดเห็นต่อร่างกฎหมายได้อย่างเสมอภาคและทัดเทียมกับบุคคลทั่วไป จึงจำเป็นต้องบูรณาการประเด็นความพิการเข้าไปในทุกขั้นตอนของกระบวนการรับฟังความคิดเห็น รวมทั้งการจัดเตรียมรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย การใช้เทคโนโลยีที่รองรับการเข้าถึงของคนพิการและการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับความต้องการจำเป็นพิเศษของแต่ละประเภทความพิการ

คำสำคัญ: คนพิการ, สิทธิมนุษยชน, การมีส่วนร่วม, รัฐธรรมนูญ, กฎหมาย

Abstract

This research, entitled “The Approaches to Enhancing the Participation of Persons with Disabilities in the Legislative Process under Section 77 of the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560”, aims to: (1) examine the problems and barriers to the participation of persons with disabilities in expressing opinions during the drafting of legislation under Section 77 of the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560; (2) analyze the forms, methods, duration, and levels of participation for persons with disabilities, considering both legal aspects and channels for public consultation on draft legislation proposed by the cabinet, members of parliament, and the general public; and (3) propose guidelines for improving public consultation for persons with disabilities in enacting laws under Section 77 of the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560. The study employed a qualitative research methodology, comprising documentary research and fieldwork through in-depth interviews, focus group discussions,

participatory design-co-design, and public consultations. The findings revealed that although, in principle, persons with disabilities can participate in public consultations on legislative proposals, physical limitations that are both visible and nonvisible often prevent them from exercising such rights equally and on par with the general public. Furthermore, the organization of public consultation processes on draft legislation is not yet conducive to accessing each type of disability. Therefore, to ensure equitable and inclusive access for persons with disabilities on draft legislation equally and on par with the general public, it is essential to integrate disability-related considerations into every stage of the public consultation process, including the provision of diverse forms and methods, the use of technology that supports access for persons with disabilities, and the provision of appropriate accommodations tailored to the special needs of each disability type.

Keywords: Persons with Disabilities, Human Rights, Participation, Constitution, Law

▣ บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 77 ได้กำหนดให้ในการตรากฎหมายนั้นต้องมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องและนำความคิดเห็นเช่นว่านั้นไปใช้ประกอบการตรากฎหมายในทุกขั้นตอน ทั้งนี้ เพื่อให้ประชาชนได้รับรู้และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อผลกระทบที่อาจมีต่อประชาชนอันเกิดจากการตรา และการมีผลบังคับใช้ของกฎหมาย ตลอดจนได้เสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ที่หน่วยงานของรัฐอาจนึกไม่ถึงได้ โดยบทบัญญัติมาตรา 77 นี้เป็นบทบัญญัติที่เพิ่มขึ้นใหม่ซึ่งยังไม่เคยปรากฏในรัฐธรรมนูญของไทยฉบับใดมาก่อน (Constitution Drafting Committee, 2019) อันเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามของภาครัฐที่จะให้สิทธิแก่ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตรากฎหมาย

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของมาตรา 77 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 ขึ้น โดยเมื่อพิจารณาถึงหลักเกณฑ์และวิธีในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อร่างกฎหมายนั้น พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 มาตรา 13 ได้กำหนดให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการรับฟังความคิดเห็น ผ่านระบบกลาง และจะใช้วิธีอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายวิธีต่อไปนี้ประกอบด้วยก็ได้ กล่าวคือ การรับฟังความคิดเห็นผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานของรัฐนั้น การจัดประชุมรับฟังความคิดเห็น การสัมภาษณ์ หรือการเชิญให้เข้าร่วมชี้แจง หรือแสดงความคิดเห็น การสำรวจความคิดเห็นและวิธีการอื่นใดที่หน่วยงานของรัฐเห็นว่าเหมาะสม โดยในการรับฟัง

ความคิดเห็นดังกล่าวนี้หน่วยงานของรัฐต้องนำหลักการหรือประเด็นที่สำคัญต่าง ๆ ของร่างกฎหมายไปรับฟังความคิดเห็น ทั้งนี้ จะต้องประกาศวิธีการรับฟังความคิดเห็น ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดในการรับฟังความคิดเห็น ตลอดจนข้อมูลอื่นที่จำเป็นต่อการรับฟังความคิดเห็นด้วย (Act on Legislative Drafting and Evaluation of Law B.E. 2562, 2019) (Section 14)

อย่างไรก็ดี แม้ว่าโดยหลักการแล้วบุคคลทุกคนย่อมสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการรับฟังความคิดเห็น ต่อร่างกฎหมายได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม แต่ก็มีประชาชนบางกลุ่ม ที่ถึงแม้ว่ากฎหมายจะได้ให้การรับรองสิทธิในการเข้าไปมีส่วนร่วมเพื่อเสนอความคิดเห็นต่อร่างกฎหมายซึ่งจะได้มีการตราขึ้นแล้วก็ตาม แต่ด้วยข้อจำกัดทางร่างกายทั้งที่สามารถมองเห็นได้โดยประจักษ์และที่ไม่สามารถมองเห็นได้โดยประจักษ์ ทำให้คนพิการไม่อาจอุปโภคสิทธิดังกล่าวได้อย่างเสมอภาคและทัดเทียมกับบุคคลทั่วไป เนื่องจากต้องไม่ลืมว่าความพิการในแต่ละประเภทนั้นมีความต้องการจำเป็นพิเศษที่แตกต่างกัน จึงจำเป็นอยู่เองที่การรับฟังความคิดเห็นต่อร่างกฎหมายต้องออกแบบหรือจัดกระบวนการให้คนพิการสามารถ “เข้าถึง” และ “ใช้ประโยชน์ได้” นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาถึงวิธีในการรับฟังความคิดเห็นรูปแบบอื่นอย่างการจัดประชุมรับฟังความคิดเห็น การเชิญให้เข้าร่วมชี้แจงหรือแสดงความคิดเห็น การคำนึงถึงแง่มุมความพิการหรือการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการจากหน่วยงานที่จัดรับฟังความคิดเห็นยังอาจมีไม่เพียงพอ ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ในการจัดรับฟังความคิดเห็นที่คนพิการทางร่างกายและความเคลื่อนไหวสามารถเข้าถึงได้ การจัดให้มีล่ามภาษามือสำหรับคนพิการทางการได้ยิน เป็นต้น ในปัจจุบันจากการสำรวจข้อมูลของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2567[1] ประเทศไทยมีคนพิการจำนวน 2,188,141 คน คิดเป็นร้อยละ 3.31 ของประชากรไทย แบ่งเป็นเพศหญิงจำนวน 1,059,843 คน (ร้อยละ 48.44) และเพศชายจำนวน 1,128,298 คน (ร้อยละ 51.56) (Department of Empowerment of Persons with Disabilities, 2024) ซึ่งคนพิการเหล่านี้ควรเข้าถึงและใช้ประโยชน์ในการแสดงความคิดเห็นต่อร่างกฎหมายได้เช่นเดียวกับคนทั่วไป

ซึ่งเมื่อพิจารณาในมิติความพิการอาจพอที่จะสรุปถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของ คนพิการในการตรากฎหมายภายใต้มาตรา 77 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้สามประการ กล่าวคือ ปัญหาในเชิงกระบวนการ ปัญหาในเชิงเนื้อหา และปัญหาในเชิงนโยบาย

จากความสำคัญดังกล่าว เพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมของคนพิการในการตรากฎหมายภายใต้มาตรา 77 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่มีวัตถุประสงค์ ให้มี

[1] *หมายเหตุ: จากการสำรวจข้อมูลของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ณ วันที่ 31 มีนาคม 2568 ประเทศไทยมีคนพิการจำนวน 2,232,140 คน คิดเป็นร้อยละ 3.38 ของประชากรไทย แบ่งเป็นเพศหญิงจำนวน 1,085,781 (ร้อยละ 48.64) และเพศชายจำนวน 1,146,359 (ร้อยละ 51.36) กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, สถานการณ์คนพิการในประเทศไทย, เข้าถึงได้ที่เว็บไซต์ https://dep.go.th/images/uploads/files/31032568.pdf.*

กระบวนการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนผู้เกี่ยวข้องที่แท้จริงในการแสดงความคิดเห็นต่อร่างกฎหมาย หรือการเสนอข้อมูลต่อร่างกฎหมายให้ครอบคลุมประชาชนที่เป็นกลุ่มคนพิการได้เข้าถึงและใช้ประโยชน์ให้สอดคล้องกับความต้องการอย่างแท้จริง จำเป็นต้องศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของคนพิการในการจัดทำร่างกฎหมาย รวมถึงรูปแบบ วิธีการ ระยะเวลาตลอดจนระดับการมีส่วนร่วมของคนพิการโดยพิจารณาประเด็นทั้งด้านกฎหมายและช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นต่อร่างกฎหมายอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากระบวนการตรากฎหมายให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

▣ วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่อ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของคนพิการในการจัดทำร่างกฎหมายตามมาตรา 77 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560
2. ศึกษารูปแบบ วิธีการ ระยะเวลาและระดับการมีส่วนร่วมของคนพิการโดยพิจารณาประเด็นทั้งด้านกฎหมายและช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นต่อร่างกฎหมายที่เสนอโดยคณะรัฐมนตรี สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และประชาชน
3. เสนอแนวทางพัฒนาการรับฟังความคิดเห็นของคนพิการในการออกกฎหมายตามมาตรา 77 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

▣ ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาและวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของคนพิการในการจัดทำร่างกฎหมายตามมาตรา 77 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และจัดทำรูปแบบ วิธีการ ระยะเวลาและระดับการมีส่วนร่วมของคนพิการโดยพิจารณาประเด็นทั้งด้านกฎหมาย และช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นต่อร่างกฎหมาย คำตอบดังกล่าวย่อมจะมาจากการเก็บรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีวิทยาการวิจัย (Research Methodology) ที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของคนพิการ ในการตรากฎหมาย ภายใต้มาตรา 77 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ดังนั้น การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลจึงกำหนดระเบียบวิธีวิจัย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบด้วย การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการวิจัยภาคสนาม (Field Research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การระดมความคิดเห็นด้วยการสนทนากลุ่มเจาะจง (Focus Group) การมีส่วนร่วมออกแบบ-ร่วมออกแบบ (Participatory Design, Co-design) และการระดมรับฟังความคิดเห็น (Hearing) จากนักวิชาการ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง องค์กรคนพิการ และตัวแทนคนพิการ

ผลการวิจัย

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวิจัยในเชิงเอกสาร (Documentary Research) พบว่า มีแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการมีส่วนร่วมของคนพิการ ในการตรากฎหมายภายใต้มาตรา 77 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ดังนี้

1.1 แนวคิดว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน

สิทธิมนุษยชน หมายถึง สิทธิและเสรีภาพพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนพึงมีโดยธรรมชาติ ไม่ว่าจะมีเพศ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา หรือสถานะทางสังคมอย่างไร หลักการสิทธิมนุษยชนยึดถือว่าทุกคนมีคุณค่าและศักดิ์ศรีที่เท่าเทียมกัน แบ่งแยกไม่ได้ และต้องได้รับการคุ้มครองโดยไม่เลือกปฏิบัติ เป็นสิ่งที่มีผลต่อทุกคน ในทุกสถานที่โดยไม่ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมหรือระบบการเมือง (Charan Khosananan, 2002)

1.1.1 แนวคิดว่าด้วยสิทธิและเสรีภาพ

สิทธิ หมายถึง อำนาจอันชอบธรรมที่ได้รับการรับรองตามกฎหมาย หรือประโยชน์ที่กฎหมายรับรองและคุ้มครองให้แก่บุคคลในอันที่จะกระทำการ ไม่กระทำการให้เป็นไปตามสิทธินั้น อาจรวมไปถึงการเรียกร้องให้บุคคลอื่น (รวมถึงรัฐ) ดำเนินการอย่างใด ๆ ให้ตนได้รับสิทธินั้น ซึ่งหมายถึง สิทธิย่อมทำให้เกิดหน้าที่แก่บุคคลอื่นด้วยเช่นกัน

แนวคิดว่าด้วยสิทธิเสรีภาพนี้มีวิวัฒนาการมาตั้งแต่สมัยยุคกลางของยุโรป ในการให้หลักประกันในสิทธิและเสรีภาพต่าง ๆ แก่ประชาชนผ่านทางเอกสารสำคัญต่าง ๆ อาทิ การรับรองสิทธิในการฟ้องคดี สิทธิในการแสดงความคิดเห็นที่ทำโดยนักบวชและประชาชนชาวสเปน หรือเอกสารสำคัญทางประวัติศาสตร์ของชาวอังกฤษที่เรียกว่า แม็กนาคาร์ตา (Magna Carta) ในปี ค.ศ.1215 ที่มีลักษณะเป็นการรับรองสิทธิของชาวอังกฤษไว้ไม่ให้กษัตริย์เก็บภาษีตามใจชอบ หรือหลักประกันในการถูกจับกุมคุมขัง อันเกิดจากการเรียกร้องของขุนนางชาวอังกฤษที่กษัตริย์ต้องยินยอมลงนาม ต่อมาราวศตวรรษที่ 17 เริ่มมีการกล่าวถึงสิทธิในแง่ที่เป็นสิทธิตามธรรมชาติ (Natural Right) โดยนักปรัชญาชาวอังกฤษที่ชื่อ จอห์น ล็อก (John Lock) ที่เสนอแนวความคิดที่ว่า ชีวิต เสรีภาพ และกรรมสิทธิ์เป็นสิทธิที่ติดตัวบุคคลมาแต่กำเนิดและมีความเท่าเทียมกัน โดยรัฐไม่อาจพรากสิทธิดังกล่าวไปจากบุคคลได้ หลังจากนั้นแนวคิดในเรื่องสิทธิเสรีภาพได้รับการพัฒนาโดยนักปรัชญาต่าง ๆ จนกระทั่งถึงศตวรรษที่ 18 มีการนำหลักการนี้ไปบัญญัติไว้ในเอกสารสำคัญในการประกาศอิสรภาพของประชาชนในสหรัฐอเมริกาและฝรั่งเศส ในปี ค.ศ. 1776 และ ค.ศ. 1789 ตามลำดับ โดยในเอกสารสำคัญดังกล่าว ได้มีการรับรองสิทธิขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ของประชาชน โดยกำหนดให้เป็นความผูกพันของฝ่ายนิติบัญญัติที่จะรับรองสิทธิดังกล่าวให้เกิดขึ้น รวมถึงแนวคิดในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพจะกระทำได้ก็ต่อเมื่อมีบทบัญญัติแห่งกฎหมายให้อำนาจไว้เท่านั้น (Banjerd Singkaneti, 2012)

ปัจจุบัน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้รับรองสิทธิของประชาชนชาวไทยไว้ในหมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตรา 25 วรรคหนึ่ง ซึ่งบัญญัติว่า “สิทธิและเสรีภาพ

ของปวงชนชาวไทย นอกจากที่บัญญัติคุ้มครองไว้เป็นการเฉพาะในรัฐธรรมนูญแล้ว การใดที่มิได้ห้ามหรือจำกัดไว้ในรัฐธรรมนูญ หรือในกฎหมายอื่น บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพที่จะทำการนั้นได้และได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญตราบเท่าที่การใช้สิทธิหรือเสรีภาพเช่นว่านั้น ไม่กระทบกระเทือนหรือเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของรัฐ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่ละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลอื่น”

1.1.2 หลักความเสมอภาค

ความเสมอภาค หมายถึง การปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมโดยปราศจาก การเลือกปฏิบัติ โดยการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมสำหรับคนพิการนั้น กฎหมายและนโยบายควรรับรองว่าคนพิการมีสิทธิเข้าถึงกระบวนการมีส่วนร่วมในระดับเดียวกับบุคคลทั่วไป สามารถเข้าถึงการมีส่วนร่วมได้อย่างอิสระด้วยตนเอง ดังนั้นสำหรับการแก้ไขความไม่เสมอภาค บางครั้งอาจต้องใช้มาตรการพิเศษ (Affirmative Action) เพื่อช่วยลดอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากความพิการ โดยการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ เช่น จัดให้มีล่ามภาษามือสำหรับคนพิการทางการได้ยิน หรือจัดทำเอกสารอักษรเบรลล์หรือไฟล์เสียงหรือไฟล์ที่สามารถอ่านด้วยเครื่องช่วยอ่านได้สำหรับคนพิการทางสายตา เป็นต้น โดยการใช้มาตรการพิเศษนี้มิได้มีลักษณะเป็นการให้สิทธิแก่คนพิการเป็นพิเศษ แต่ในทางตรงกันข้ามเป็นการทำให้คนพิการสามารถเข้าถึงสิทธิได้อย่างเสมอภาคเช่นเดียวกันกับบุคคลทั่วไป ตามหลักข้อเท็จจริงที่แตกต่างกันย่อมปฏิบัติแตกต่างกันได้

1.1.3 หลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity) นักกฎหมายชาวเยอรมัน Klaus Stern ได้ให้ความหมายว่า คุณค่าอันมีลักษณะเฉพาะและเป็นคุณค่าที่มีความผูกพันอยู่กับ ความเป็นมนุษย์ ซึ่งบุคคลในฐานะที่เป็นมนุษย์ทุกคนจะได้รับคุณค่าดังกล่าวโดยไม่จำต้องคำนึงถึงเพศ เชื้อชาติ ศาสนา หรือคุณสมบัติอื่น ๆ ของบุคคล (Banjerd Singkaneti, 2012)

โดยหลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์นั้นสามารถนับย้อนไปได้ตั้งแต่สมัยอียิปต์โบราณที่ยอมรับว่ามนุษย์ทุกคนเหมือนกัน เท่าเทียมกันและอยู่ในสถานะเดียวกันไม่ว่าจะเป็นคนธรรมดาหรือฟาโรห์ ต่อมาในยุคกรีก นักปรัชญาที่สำคัญอย่างอริสโตเติลได้ยอมรับว่ามนุษย์ คือ สัตว์ที่มีเหตุผล สำหรับเพลโตเองก็เสนอแนวคิด ในเรื่องความยุติธรรมที่เกิดจากความเสมอภาคทางกฎหมาย (Equality Before the Law) ที่ทุกคนจะต้องได้รับการปฏิบัติ โดยเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะมีสถานะทางสังคมแตกต่างกันอย่างไร แต่ต่อหน้ากฎหมายแล้วทุกคนมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ถือเป็นหัวใจหลักของสิทธิมนุษยชน เนื่องจากมนุษย์ทุกคนมีคุณค่าในตนเองอย่างหาที่เปรียบไม่ได้ และเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ ควรแก่การให้คุณค่า ไม่ใช่เพราะเขามีประโยชน์ทางเศรษฐกิจหรือประโยชน์ในด้านอื่น ๆ แต่เป็นเพราะคุณค่าที่แท้จริงที่อยู่ในตัวของเขาเอง (Human Dignity) คนพิการก็เช่นกันในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ควรได้รับการยอมรับในฐานะที่มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกับบุคคลอื่น ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์นี้เอง จึงเป็นปัจจัย

ที่สำคัญที่จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนมุมมองหรือทัศนคติที่มีต่อคนพิการ ซึ่งในอดีตมักถูกมองว่าเป็นวัตถุที่ต้องการได้รับการปกป้องหรือได้รับความสงสาร โดยการเปลี่ยนแปลงนี้เองต้องเริ่มที่ตัวคนพิการก่อนที่ต้องมองตนเองในฐานะที่เป็นประธานแห่งสิทธิไม่ใช่เป็นวัตถุแห่งสิทธิ

1.2 แนวคิดพื้นฐานว่าด้วยสิทธิคนพิการ

คนพิการเป็นบุคคลที่มีข้อจำกัดด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา หรือพฤติกรรมอันเกิดจากความบกพร่องที่เป็นมาแต่กำเนิดหรือภายหลัง และข้อจำกัดดังกล่าวส่งผลให้บุคคลนั้นมีความลำบากหรือเสียเปรียบ ในการดำเนินชีวิตหรือการมีส่วนร่วมในสังคม โดยภายใต้ประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่องประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ พ.ศ. 2552 ประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 และประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2565 ได้กำหนดประเภทความพิการไว้ 7 ลักษณะ ได้แก่ ความพิการทางการเห็น ความพิการทางการได้ยิน หรือสื่อความหมาย ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม ความพิการทางสติปัญญา ความพิการทางการเรียนรู้ และความพิการทางออทิสติก

โดยแนวคิดที่เป็นรากฐานในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิคนพิการนั้นมีอยู่อย่างหลากหลาย ซึ่งล้วนมีวัตถุประสงค์สนับสนุนให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขและสามารถอุปโภคสิทธิที่มีอยู่ได้อย่างเสมอภาคเฉกเช่นเดียวกันกับบุคคลทั่วไป โดยอาจพอที่จะพิจารณาถึงแนวคิดที่มุ่งส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของคนพิการได้ดังนี้

1.2.1 แนวคิดว่าด้วยหลักการไม่เลือกปฏิบัติ

หลักการไม่เลือกปฏิบัติ (Non-Discrimination) เป็นแนวคิดที่มีรากฐานมาจากหลักความเสมอภาค จริงอยู่ที่ว่าแม้บุคคลทุกคนจะมีความเสมอภาคในฐานะที่เป็นมนุษย์ หากแต่ก็ไม่อาจปฏิเสธได้ว่ามนุษย์ที่เกิดมานั้นย่อมมีความแตกต่างกัน (Moeckli, 2013) ฉะนั้นจึงจำเป็นอยู่เองที่จะต้องมีการกำหนดมาตรการบางประการ ซึ่งเป็นมาตรการในลักษณะของการห้ามเลือกปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดความเสมอภาคทั้งความเสมอภาคในผลและความเสมอภาคในโอกาส (Jesada Tongkhao, 2019) ในแง่นี้หลักการไม่เลือกปฏิบัติจึงถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญต่อการสนับสนุนหลักความเสมอภาค โดยหากปราศจากหลักการไม่เลือกปฏิบัติเสียแล้วความเสมอภาคย่อมไม่อาจเกิดขึ้นได้

ซึ่งการกระทำใดจะถือได้ว่าเป็นการเลือกปฏิบัติหรือไม่นั้น อาจพิจารณาจากหลักความเสมอภาคได้ว่า สิ่งซึ่งมีสาระสำคัญเหมือนกันก็ย่อมที่จะต้องได้รับการปฏิบัติที่เหมือนกัน ในทางตรงกันข้ามสิ่งซึ่งมีสาระสำคัญต่างกันก็ย่อมที่จะต้องได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างกัน (Banjerd Singkaneti, 2012) ตามนัยนี้หากปฏิบัติต่อสิ่งซึ่งมีสาระสำคัญเหมือนกันให้แตกต่างกัน หรือปฏิบัติต่อสิ่งซึ่งมีสาระสำคัญแตกต่างกันให้เหมือนกันแล้ว ย่อมถือได้ว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ ในแง่นี้จะเห็นได้ว่าหลักการไม่เลือกปฏิบัติเป็นหลักการที่เรียกร้องให้ผู้ซึ่งต้องผูกพัน

ต่อหลักการดังกล่าวมิให้กระทำการหรืองดเว้นกระทำการอันมีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติ โดยการเลือกปฏิบัติอาจกระทำได้ใน 3 ลักษณะ กล่าวคือ การแบ่งแยก (Distinction) การกีดกัน (Exclusion) และการจำกัด (Restriction) (Wiriya Namsiripongpan et al., 2003)

1.2.2 หลักการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้

หลักความสามารถในการเข้าถึง (Accessibility) เป็นหลักการที่มีความสำคัญต่อการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิคนพิการ เนื่องจากหลักการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อขจัดอุปสรรค ทั้งที่เป็นอุปสรรคในทางกายภาพและที่มิใช่อุปสรรคในทางกายภาพเพื่อเป็นหลักประกันให้คนพิการสามารถอุปโภคสิทธิได้อย่างแท้จริง (Arnon Sriboonroj & Hataikarn Kamnerdpetch, 2014) เมื่อพิจารณาในแง่นี้หลักการดังกล่าวจึงเป็นหลักการที่สนับสนุนให้คนพิการสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมในด้านต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิผล (Full and Effective Participation) เนื่องจาก “อุปสรรค” นั้นถือเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดว่าด้วยความพิการ ดังที่จะเห็นได้จากในอารัมภบทของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (e) ที่ว่า “ยอมรับว่าความพิการเป็นแนวคิดที่มีพัฒนาการอยู่ตลอด และความพิการเกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีความบกพร่องใด ๆ กับอุปสรรคทางเจตคติและสภาพแวดล้อม ซึ่งทำให้บุคคลนั้นไม่สามารถมีส่วนร่วมในสังคมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิผลบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกันกับบุคคลอื่น” (Preamble of Convention on the Rights of Persons with Disabilities 2006, (e)) ความสามารถ ในการเข้าถึงจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อการใช้สิทธิที่ได้รับการรับรองตามกฎหมาย โดยไม่มีผู้ใดที่จะอุปโภคสิทธิมนุษยชนได้หากไม่สามารถเข้าถึงสิทธิเช่นว่านั้นได้ และอุปสรรคอันเป็นเครื่องกีดขวางไม่ให้คนพิการสามารถเข้าถึงสิทธิมนุษยชนได้เองก็มีอยู่อย่างมากมาย (Lord et al., 2012)

ซึ่งหากพิจารณาถึงสารัตถะของหลักความสามารถในการเข้าถึงก็จะเห็นได้ว่า หลักการดังกล่าวมีที่มาจากการห้ามเลือกปฏิบัติ ฉะนั้นการปฏิเสธการเข้าถึงจึงถือได้ว่าเป็นการกระทำอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่คำนึงว่าผู้กระทำจะเป็นรัฐหรือเอกชน คนพิการทุกคนต้อง มีความสามารถในการเข้าถึงโดยไม่คำนึงว่า จะเป็นความพิการประเภทใด ทั้งยังไม่ต้องคำนึงถึงความแตกต่างบนพื้นฐานของเหตุอื่นใด ไม่ว่าจะเป็น สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือความเห็นอื่นใด เชื้อชาติหรือถิ่นกำเนิด ทรัพย์สิน หรือสถานะอื่น ๆ (Committee on the Rights of Persons with Disabilities, 2014) หลักความสามารถ ในการเข้าถึงจึงทำหน้าที่เสมือนหนึ่งเป็นเงื่อนไขบังคับก่อน (Precondition) ในการทำให้คนพิการสามารถอุปโภคสิทธิพลเมือง สิทธิในทางการเมือง สิทธิในทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและทัดเทียมกับบุคคลโดยทั่วไป (Arduin, 2018)

1.2.3 แนวคิดว่าด้วยการออกแบบที่เป็นสากล

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการได้ให้ความหมายของคำว่า “การออกแบบที่เป็นสากล” (Universal Design) หมายถึง การออกแบบผลิตภัณฑ์ สภาพแวดล้อม โปรแกรม และบริการที่ทุกคนสามารถใช้ได้ ในขอบเขตมากที่สุด เท่าที่จะเป็นไปได้โดยไม่จำเป็นต้องดัดแปลง หรือ

ออกแบบเป็นพิเศษ ทั้งนี้ ในกรณีที่มีความต้องการจำเป็น “การออกแบบที่เป็นสากล” จะต้องไม่กันออกไปซึ่งอุปกรณ์เครื่องช่วยคนพิการเฉพาะกลุ่ม (Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 2006) เนื่องจากที่ผ่านมาคนพิการมักจะถูกกีดกันหรือจำกัดสิทธิต่าง ๆ เพราะเหตุที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยให้คนพิการสามารถเข้าถึงผลิตภัณฑ์ บริการ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ด้วยเหตุนี้อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการจึงได้กำหนดพันธกรณีแก่ รัฐภาคีในอันที่จะประกันและส่งเสริมในการทำให้สิทธิมนุษยชน และเสรีภาพขั้นพื้นฐานของคนพิการทั้งปวงเป็นจริง โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติในรูปแบบต่าง ๆ บนพื้นฐานของความพิการ และเพื่อการนี้รัฐภาคีรับที่จะดำเนินการหรือส่งเสริมการวิจัย และพัฒนาสินค้า บริการ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ออกแบบอย่างเป็นสากล (Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 2006)

หลักการออกแบบที่เป็นสากล หรือที่บางท่านเรียกว่า “อารยสถาปัตย์” นี้ มีต้นกำเนิดมาจากสาขาสถาปัตยกรรม ซึ่งเป็นแนวทางการออกแบบที่ยอมรับถึงความหลากหลายในความสามารถของมนุษย์ และให้ความสำคัญกับการใช้งานของผลิตภัณฑ์และสภาพแวดล้อมให้ได้มากที่สุดโดยไม่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนหรือออกแบบเฉพาะทาง ซึ่งแนวคิดดังกล่าวได้แพร่หลายและได้รับการยอมรับจากสาขาอื่น ๆ อาทิ ในด้านการศึกษา สำหรับบริบทของกฎหมายสิทธิมนุษยชนนั้นแนวคิดว่าด้วยการออกแบบที่เป็นสากลถือได้ว่าเป็นเรื่องใหม่ โดยหลักการดังกล่าวได้ถูกพิจารณาในฐานะที่เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ทุกคนเข้าไปมีส่วนร่วมในทางสังคมได้ โดยปราศจากอุปสรรคทั้งในด้านสภาพแวดล้อม สินค้า และบริการต่าง ๆ (Nilsson, 2018)

โดยความมุ่งหมายของหลักการออกแบบที่เป็นสากลดังกล่าวนี้ คือ เพื่อเพิ่มความสามารถในการใช้งาน โดยบุคคลซึ่งมีลักษณะเฉพาะที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นเพศ อายุ หรือแม้แต่ความบกพร่องทางร่างกาย ให้สามารถใช้ประโยชน์จากผลิตภัณฑ์ สภาพแวดล้อม ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนบริการต่าง ๆ ได้อย่างเท่าเทียมกัน

1.2.4 การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

สำหรับแนวคิดว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการนั้น ภายใต้ระบบกฎหมายไทย ได้มีการยอมรับไว้อย่างแจ้งชัด โดยในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวได้ให้คำนิยาม “การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต” ว่าหมายถึง การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ การจัดสวัสดิการ การส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิ การสนับสนุนให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอิสระ มีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ และเสมอภาคกับบุคคลทั่วไป มีส่วนร่วมทางสังคมอย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวยังได้รับรองและคุ้มครองให้คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการ และความช่วยเหลืออื่นจากรัฐดังต่อไปนี้ (Persons with Disabilities

Empowerment Act B.E. 2550, 2007) (Section 20)

1) การบริการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยกระบวนการทางการแพทย์และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ค่าอุปกรณ์ เครื่องช่วยความพิการ และสื่อส่งเสริมพัฒนาการ เพื่อปรับสภาพทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือเสริมสร้างสมรรถภาพให้ดีขึ้น

2) การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ หรือแผนการศึกษาแห่งชาติ ตามความเหมาะสมในสถานศึกษาเฉพาะ หรือในสถานศึกษาทั่วไป หรือการศึกษาทางเลือก หรือการศึกษานอกระบบ โดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการ ให้การสนับสนุนตามความเหมาะสม

3) การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การให้บริการที่มีมาตรฐาน การคุ้มครองแรงงาน มาตรการเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และบริการสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี หรือความช่วยเหลืออื่นใดเพื่อการทำงานและประกอบอาชีพ

4) การยอมรับและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานแห่งความเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป ตลอดจนได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับคนพิการ

5) การช่วยเหลือให้เข้าถึงนโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม การพัฒนาและบริการอันเป็นสาธารณะ ผลิตภัณฑ์ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต การช่วยเหลือทางกฎหมายและการจัดหาทนายความว่าต่างแก้ต่างคดี

6) ข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร บริการโทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการสื่อสารสำหรับคนพิการทุกประเภท ตลอดจนบริการสื่อสาธารณะจากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐ

7) บริการล่ามภาษามือ

8) สิทธิที่จะนำสัตว์นำทาง เครื่องมือหรืออุปกรณ์นำทาง หรือเครื่องช่วยความพิการใด ๆ ติดตัวไปในยานพาหนะหรือสถานที่ใด ๆ เพื่อประโยชน์ในการเดินทาง และการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ โดยได้รับการยกเว้นค่าบริการ ค่าธรรมเนียม และค่าเช่าเพิ่มเติมสำหรับสัตว์ เครื่องมือ อุปกรณ์ หรือเครื่องช่วยความพิการ

9) การจัดสวัสดิการเบี้ยความพิการ

10) การปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย

ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า แนวคิดในเรื่องการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นหลักการที่มีความสำคัญซึ่งได้รับการรับรองไว้ในระบบกฎหมายไทย โดยพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ได้รับรองให้คนพิการมีสิทธิที่จะได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ เพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากบริการต่าง ๆ ตลอดจนเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถอุปโภคสิทธิตามกฎหมายได้อย่างเสมอภาค

และทัดเทียมกับบุคคลทั่วไป ซึ่งสะท้อนถึงความพยายามของประเทศไทยที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตคนพิการให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

1.3 แนวคิดว่าด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชน

การมีส่วนร่วมของประชาชนถือเป็นหลักการพื้นฐานที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีสิทธิในกระบวนการออกนโยบายสาธารณะ ทั้งในด้านการให้และรับรู้ข้อมูลข่าวสารร่วมตัดสินใจในนโยบายของรัฐ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องที่อาจมีผลกระทบต่อชีวิต ความเป็นอยู่ สิทธิ เสรีภาพ ในฐานะเป็นผู้ที่มีส่วนได้เสียไม่ว่าในทางใดทางหนึ่ง และนำความคิดเห็นเช่นว่านั้นไปใช้ประกอบการตัดสินใจสำหรับการดำเนินงานต่าง ๆ ของรัฐ

สำหรับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้น อาจแบ่งได้เป็น 7 ระดับ (Thawilwadee Bureekul et al., 2009) กล่าวคือ

ระดับที่ 1 ระดับการให้ข้อมูล เป็นระดับการมีส่วนร่วมที่ง่ายที่สุดของการสื่อสารระหว่างภาครัฐในการให้ข้อมูลกับประชาชนเกี่ยวกับการตัดสินใจ เมื่อรัฐได้ริเริ่มดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย การตรากฎหมาย ตลอดจนการกำหนดแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ โดยการมีส่วนร่วมในระดับนี้เป็นเพียงการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเท่านั้น โดยไม่ได้เปิดโอกาสสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของรัฐในเรื่องนั้น ๆ แต่อย่างใด

ระดับที่ 2 ระดับการเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชน เป็นระดับการมีส่วนร่วมที่สูงขึ้น โดยภาครัฐจะเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนินงานที่ภาครัฐได้ริเริ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่รอบด้านมากยิ่งขึ้น ตลอดจนข้อดีข้อเสียสำหรับนำไปเป็นข้อมูลในการตัดสินใจดำเนินงานในเรื่องนั้นต่อไป โดยอาจทำได้ด้วยการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนในเรื่องที่ภาครัฐจะดำเนินการเป็นต้น

ระดับที่ 3 ระดับการปรึกษาหารือ เป็นระดับการมีส่วนร่วมที่สูงกว่าการรับฟังความคิดเห็น โดยการมีส่วนร่วมในระดับนี้จะเป็นการเปิดโอกาสอย่างเป็นทางการให้ประชาชนสามารถเข้าไปเจรจากับภาครัฐหรือผู้ที่ริเริ่มโครงการ เพื่อให้ทราบถึงประเด็นปัญหาตลอดจนข้อสงสัยต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานหรือโครงการของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งอาจทำได้โดยการจัดประชุมการจัดรับฟังความคิดเห็นสาธารณะ เป็นต้น

ระดับที่ 4 ระดับการวางแผนร่วมกัน เป็นระดับการมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาร่วมคิดร่วมวางแผนกับหน่วยงานภาครัฐหรือเจ้าของโครงการตั้งแต่ในขั้นเตรียมหรือริเริ่มโครงการ การดำเนินงานซึ่งจะช่วยลดปัญหาข้อขัดแย้ง ตลอดจนผลกระทบที่อาจเกิดจากการดำเนินงาน โดยการมีส่วนร่วมในระดับนี้ เหมาะสำหรับการดำเนินงานหรือโครงการที่มีความยุ่งยากซับซ้อน ซึ่งอาจทำได้ด้วยการตั้งที่ปรึกษาที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญในสาขาซึ่งเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในเรื่องนั้น ๆ เป็นต้น

ระดับที่ 5 ระดับการร่วมปฏิบัติ เป็นระดับการมีส่วนร่วมที่สูงกว่าการวางแผนร่วมกัน โดยการมีส่วนร่วมในระดับนี้จะเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานกับหน่วยงานภาครัฐหรือเจ้าของโครงการในขั้นตอนการดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานสามารถบรรลุตามความมุ่งหมายที่วางไว้

ระดับที่ 6 ระดับร่วมติดตามตรวจสอบและประเมินผล เป็นระดับที่ประชาชนหรือผู้ที่มีส่วนได้เสียสามารถมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานในเรื่องนั้น ๆ ได้ ซึ่งอาจทำได้ด้วยการตั้งคณะกรรมการร่วมที่มีตัวแทนจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อทำหน้าที่ในการติดตามตรวจสอบการดำเนินงาน รวมทั้งผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานว่าได้บรรลุตามความมุ่งหมายที่วางไว้หรือไม่

ระดับที่ 7 ระดับการควบคุมโดยประชาชน เป็นระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนที่สูงที่สุด โดยประชาชนจะเป็นผู้คิดริเริ่มโครงการ วางแผนการดำเนินงาน ตลอดจนดำเนินโครงการที่ได้ริเริ่มขึ้น ซึ่งภาครัฐจะทำหน้าที่เป็นเพียงผู้สนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ของประชาชนเท่านั้น

กล่าวโดยสรุป การมีส่วนร่วมของประชาชนนั้นมีหลายระดับ ซึ่งในแต่ละระดับนั้นอาจมีความเหมาะสมต่อรูปแบบของการดำเนินงานหรือโครงการที่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ดี การเข้าไปมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานหรือโครงการของภาครัฐนั้น ถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญซึ่งจะเข้าไปมีส่วนร่วมได้มากน้อยเพียงใดนั้น คงมิใช่เพียงแต่การให้โอกาสจากรัฐเท่านั้น หากแต่ปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าคือ ความเข้มแข็งและความกระตือรือร้นของประชาชนในฐานะที่เป็นพลเมืองของรัฐ (Active Citizen) ด้วย

2. ปัญหาและอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของคนพิการ ในการจัดทำร่างกฎหมายตามมาตรา 77 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

จากการวิจัยภาคสนาม (Field Research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการจัดประชุมกลุ่มสนทนาเจาะจง (Focus Group) พบว่า แม้ว่ากฎหมายจะได้รับรองสิทธิในการเข้าไปมีส่วนร่วมของคนพิการ เพื่อเสนอความคิดเห็นต่อร่างกฎหมายแล้วก็ตาม แต่คนพิการเองก็ยังไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำร่างกฎหมายอย่างแท้จริง ซึ่งอาจพอที่จะพิจารณาถึงปัญหาและอุปสรรคในการเข้าไปมีส่วนร่วมต่อการรับฟังความคิดเห็นในการจัดทำร่างกฎหมายได้ดังนี้

2.1 ปัญหาในเชิงกระบวนการ

ในการรับฟังความคิดเห็นเพื่อประเมินถึงผลกระทบของกฎหมายที่มีต่อประชาชนนั้น แม้ว่าพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 จะได้กำหนดให้การรับฟังความคิดเห็นของประชาชนต่อร่างกฎหมายต้องดำเนินการผ่านระบบกลางซึ่งเป็นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้มีการจัดทำขึ้น รวมทั้งวิธีการอื่นที่มีความหลากหลายดังกล่าวข้างต้นแล้วก็ตาม หากแต่วิธีการรับฟังความคิดเห็นที่มีอยู่นั้นก็มิได้มีการให้หลักประกันว่าคนพิการจะสามารถเข้าถึงวิธีการรับฟังความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ตามความต้องการจำเป็นพิเศษของแต่ละประเภทความพิการ

โดยที่ความพิการในแต่ละประเภทนั้นมีความต้องการจำเป็นพิเศษที่แตกต่างกัน จึงจำเป็นที่กระบวนการรับฟังความคิดเห็นต่อร่างกฎหมาย ต้องออกแบบหรือจัดกระบวนการให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ แต่จากการสำรวจระบบการรับฟังความคิดเห็นของหน่วยงานภาครัฐกลับพบว่า การเข้าถึงข้อมูลต่อร่างกฎหมายที่เปิดให้มีการรับฟังความคิดเห็น ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายเป็นประชาชนทั่วไปนั้น สำหรับคนพิการแล้วเป็นไปได้อย่างจำกัด ดังที่จะเห็นได้จากในบริบทของคนพิการทางการมองเห็นที่ต้องใช้โปรแกรมอ่านหน้าจอ (Screen Reader) เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้ แต่ปรากฏว่าในเว็บไซต์ของหน่วยงานภาครัฐ โปรแกรมอ่านหน้าจอไม่สามารถอ่านข้อมูลที่ได้เปิดรับฟังความคิดเห็นได้ทั้งหมด โดยเฉพาะในส่วนที่เป็นเนื้อหาของร่างกฎหมายซึ่งถือได้ว่าเป็นส่วนที่เป็นสาระสำคัญที่ยังคงจัดทำให้อยู่ในรูปของไฟล์พีดีเอฟ (pdf) ซึ่งโปรแกรมอ่านหน้าจอไม่สามารถอ่านได้

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาถึงวิธีในการรับฟังความคิดเห็นรูปแบบอื่นอย่างการจัดประชุมรับฟังความคิดเห็น การเชิญให้เข้าร่วมชี้แจงหรือแสดงความคิดเห็น การคำนึงถึงแง่มุมความพิการหรือการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการจากหน่วยงานที่จัดรับฟังความคิดเห็นยังอาจมีไม่เพียงพอ ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ในการจัดรับฟังความคิดเห็นที่ไม่เอื้อต่อการเข้าถึงสำหรับคนพิการทางร่างกายและการเคลื่อนไหว การไม่จัดให้มีล่ามภาษามือสำหรับคนพิการทางการได้ยิน การไม่จัดส่งข้อมูลให้ล่วงหน้า หรือแม้แต่การจัดกระบวนการรับฟังความคิดเห็นพร้อมกันทุกประเภทความพิการทำให้คนพิการบางกลุ่มที่มีข้อจำกัดในการสื่อสารไม่อาจเข้าไปมีส่วนร่วมได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

2.2 ปัญหาในเชิงเนื้อหา

ในการรับฟังความคิดเห็นที่มีต่อร่างกฎหมายของประชาชนนั้น ข้อมูลถือเป็นหัวใจสำคัญสำหรับการทำความเข้าใจเนื้อหาตลอดจนความจำเป็นของการตรากฎหมายอันจะนำไปสู่ข้อเสนอของประชาชนที่มีต่อร่างกฎหมายดังกล่าว ไม่อาจปฏิเสธได้ว่าเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายโดยสภาพแล้วเป็นเรื่องที่มีความสลับซับซ้อนและยากต่อการทำความเข้าใจ ด้วยเหตุนี้พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 จึงได้กำหนดให้ในการรับฟังความคิดเห็นต่อร่างกฎหมายหน่วยงานของรัฐต้องอธิบายหลักการหรือประเด็นสำคัญของร่างกฎหมายโดยใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย แต่อย่างไรก็ดีหากพิจารณาในบริบทของความพิการ การทำความเข้าใจเหตุผลความจำเป็น หลักการ สาระสำคัญตลอดจนเนื้อหาของกฎหมายที่ได้มีการรับฟังความคิดเห็นนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย เนื่องจากไม่เพียงแต่อุปสรรคในเรื่องการเข้าถึงข้อมูลดังที่ได้กล่าวข้างต้นแล้ว สำหรับความพิการบางประเภท อาทิ ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมายลำพังแต่เพียงการอ่านเนื้อหาจากเอกสารผ่านเว็บไซต์โดยปราศจากการแปลที่อยู่ในรูปของสื่อภาษามือไม่อาจทำให้คนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมายสามารถเข้าใจเนื้อหาได้อย่างเพียงพอ เพราะภาษามือถือเป็นภาษาหลักในการสื่อสารของคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย

2.3 ปัญหาในเชิงนโยบาย

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า ก่อนที่หน่วยงานของรัฐจะมีการตรากฎหมายจำเป็นต้องมีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน และผู้ที่ได้รับผลกระทบหรืออาจได้รับผลกระทบจากกฎหมายฉบับนั้น ๆ เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย โดยอาจเป็นการรับฟังความคิดเห็นผ่านระบบกลาง หรือผ่านหน่วยงานของรัฐ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ได้มีการจัดทำร่างกฎหมาย ส่งผลให้การรับฟังความคิดเห็นต่อร่างกฎหมายยังคงมีลักษณะกระจัดกระจายอยู่ตามหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งในแต่ละหน่วยงานเองก็อาจมีแนวทางในการดำเนินการรับฟังความคิดเห็นต่อร่างกฎหมายที่แตกต่างกัน ประกอบกับในปัจจุบันยังไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในรูปแบบการบูรณาการประเด็นความพิการกับเรื่องการรับฟังความคิดเห็นต่อร่างกฎหมายของประชาชน ส่งผลให้การเข้าไปมีส่วนร่วมของคนพิการ ในการแสดงความคิดเห็นต่อร่างกฎหมายไม่อาจทำได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงพอ

3. รูปแบบ วิธีการ และระยะเวลา การมีส่วนร่วมของคนพิการ

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงเอกสาร (Documentary Research) และการวิจัยภาคสนาม (Field Research) เกี่ยวกับรูปแบบ วิธีการ และระยะเวลาการมีส่วนร่วมของคนพิการพบว่า รัฐควรจัดให้มีช่องทางการเข้าถึงข้อมูล รวมถึงช่องทางในการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ทั้งในรูปแบบออนไซต์และรูปแบบออนไลน์ มีการจัดสิ่งสนับสนุนในการเข้าถึงสถานที่จัดการประชุม หรือสิ่งสนับสนุน เครื่องมือที่เป็นอุปกรณ์ช่วยเหลือในการสื่อสารของคนพิการ เพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงข้อมูลและแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ มีการจัดเตรียมข้อมูลให้คนพิการทุกประเภทสามารถเข้าถึงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนพิการที่มีความบกพร่องทางการรับรู้และสื่อความหมาย เช่น การจัดเอกสารในรูปแบบไฟล์เวิร์ด (Words) หรืออักษรเบรลล์เพื่อให้คนพิการทางสายตาสามารถเข้าถึงได้ มีการจัดล่ามภาษามือ มีการจัดทำคำบรรยายแทนเสียงแบบ Real Time สำหรับคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย มีการจัดทำเอกสารในลักษณะที่เข้าใจง่าย หรือ Easy Read สำหรับคนพิการทางการเรียนรู้ มีการเปิดโอกาสให้คนพิการแสดงความคิดเห็นผ่านทางอีเมล์

การกำหนดแนวทางหรือข้อแนะนำสำหรับหน่วยงานของรัฐในการจัดทำเว็บไซต์ที่เป็นไปตามมาตรฐาน WCAG และองค์กรคนพิการมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้คนพิการเข้าไปมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ได้ สอดคล้องกับรูปแบบการรับฟังความคิดเห็น ตามพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมาย และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 มาตรา 13 ได้กำหนดรูปแบบของวิธีการรับฟังความคิดเห็นไว้ว่า ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการรับฟังความคิดเห็นผ่านระบบกลางเป็นสำคัญ และจะใช้วิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายวิธีดังต่อไปนี้ประกอบกันก็ได้ กล่าวคือ (1) การรับฟังความคิดเห็นผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานของรัฐนั้น (2) การจัดประชุมรับฟังความคิดเห็น (3) การสัมภาษณ์ หรือการเชิญให้เข้าร่วมชี้แจงหรือแสดงความคิดเห็น (4) การสำรวจความคิดเห็น และ (5) วิธีการอื่นใดที่หน่วยงานของรัฐเห็นว่าเหมาะสม ส่วนคำว่า ระบบกลาง

หมายความว่า ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายเชื่อมโยงที่จัดทำขึ้นเพื่อเผยแพร่ข้อมูลเพื่อจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ รวมทั้งการเข้าถึงบทบัญญัติของกฎหมายของประชาชน (Act on Legislative Drafting and Evaluation of Law B.E. 2562, 2019) (Section 3)

สำหรับระดับการมีส่วนร่วมของคนพิการและช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นต่อร่างกฎหมาย จากคำแนะนำของคณะกรรมการพัฒนากฎหมาย เรื่อง การรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องประกอบการจัดทำร่างกฎหมาย เห็นว่า การรับฟังความคิดเห็นผ่านระบบกลางอาจไม่สามารถเข้าถึงผู้ที่เกี่ยวข้องได้ครบถ้วนทุกกลุ่ม จึงควรใช้เป็นวิธีการพื้นฐานควบคู่กับการรับฟังความคิดเห็นผ่านวิธีการอื่นด้วย เช่น การสัมภาษณ์ การเชิญมาให้ข้อมูล หรือการประชุม ในกรณีที่สมควรก็อาจจัดการรับฟังความคิดเห็นร่วมกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่นที่มีเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้การรับฟังความคิดเห็นนั้นเข้าถึงผู้เกี่ยวข้องได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ในการรับฟังความคิดเห็นต้องคำนึงถึงลักษณะและจำนวนของผู้เกี่ยวข้อง เนื้อหาของร่างกฎหมาย และการอำนวยความสะดวกให้ผู้เกี่ยวข้องในการแสดงความคิดเห็นอย่างเพียงพอและไม่เป็นการสร้างภาระจนเกินความจำเป็น (Law Development Committee, 2019) แสดงให้เห็นว่า การรับฟังความคิดเห็นต่อร่างกฎหมายของคนพิการผ่านระบบกลางควรเป็นเพียงวิธีการพื้นฐาน เนื่องจากอาจไม่สามารถเข้าถึงผู้เกี่ยวข้องได้ครบทุกกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มคนพิการ จึงควรใช้วิธีการเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วม เช่น การสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึกจากผู้เกี่ยวข้อง การเชิญมาให้ข้อมูลเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องแสดงความเห็นโดยตรง การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในวงกว้าง และความร่วมมือ กับหน่วยงานหรือองค์กรอื่นที่มีเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเข้าถึงที่รวดเร็วและทั่วถึง นอกจากนี้ การรับฟังความคิดเห็นยังจะต้องพิจารณาถึงลักษณะและจำนวนของคนพิการ เนื้อหาข้อมูลของร่างกฎหมาย การอำนวยความสะดวกให้คนพิการแสดงความคิดเห็นได้เพียงพอและไม่เป็นภาระ การดำเนินการควรคำนึงถึงการเข้าถึงและความเท่าเทียม โดยเฉพาะการอำนวยความสะดวกแก่คนพิการ

ส่วนกองพัฒนากฎหมาย สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา มีข้อพิจารณาต่อการรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดทำร่างกฎหมายมี 5 ประการ ที่ต้องพิจารณา คือ (1) ควรดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ถูกต้องและชัดเจน ไม่ปกปิดข้อมูลต่อประชาชน (2) ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าใจและแลกเปลี่ยนข้อมูลได้ง่าย (3) ควรให้โอกาสผู้เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นและเหตุผลประกอบอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้สนับสนุนหรือผู้คัดค้าน (4) ควรมีระยะเวลาเพียงพอในการรับฟังความคิดเห็นเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องคิดวิเคราะห์ และร่วมแสดงความคิดเห็นได้ การแสดงความคิดเห็นผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 15 วัน เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็นอื่นซึ่งหน่วยงานของรัฐควรระบุเหตุผล และประกาศเป็นการทั่วไป และ (5) ในการนำผลการรับฟัง

ความคิดเห็นมาประกอบการพิจารณา ผู้แสดงความคิดเห็นจะเป็นใคร ระบุชื่อหรือไม่ใช้ชื่อจริงหรือชื่อปลอม ไม่ควรถือเป็นสาระสำคัญ สิ่งที่เป็นข้อสำคัญ คือ ข้อคิดเห็นนั้นเกี่ยวข้องและนำมาใช้ประกอบการพิจารณาได้มากน้อยเพียงใด (Legal Development Division, Office of the Council of State, 2019)

สำหรับช่วงเวลาในการรับฟังความคิดเห็น กองพัฒนากฎหมาย สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา แบ่งออกเป็น 3 ช่วงเวลา คือ (1) ในชั้นก่อนการจัดทำร่างกฎหมาย กฎหมายได้กำหนดให้หน่วยงานของรัฐมีหน้าที่ต้องจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง (2) ในชั้นจัดทำร่างกฎหมายเสร็จแล้ว หน่วยงานของรัฐที่จัดทำร่างกฎหมายอาจนำร่างกฎหมายที่จัดทำขึ้นไปรับฟังความคิดเห็นได้ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขร่างกฎหมายให้มีความสมบูรณ์หรือเป็นการรับฟังความคิดเห็นว่าร่างกฎหมายที่จัดทำขึ้น เป็นไปตามหลักการที่ได้รับฟังความคิดเห็นไว้หรือไม่ โดยการรับฟังความคิดเห็นในขั้นตอนนี้จะเป็นไปตามที่หน่วยงานของรัฐพิจารณาดำเนินการตามที่เห็นสมควร และ (3) การรับฟังความคิดเห็นเพิ่มเติมในชั้นการเสนอเรื่อง และในการตรวจพิจารณาร่างกฎหมาย (Legal Development Division, Office of the Council of State, 2019)

จึงอาจกล่าวได้ว่า การรับฟังความคิดเห็นของคนพิการที่ถือว่าเป็นผู้เกี่ยวข้อง ในการจัดทำร่างกฎหมายนั้น ต้องใช้รูปแบบและวิธีการที่มีความหลากหลาย ไม่ควรจำกัด อยู่แต่เฉพาะวิธีการใดวิธีการหนึ่งแต่เพียงอย่างเดียว รวมทั้งต้องคำนึงถึง (1) ความโปร่งใสและชัดเจนการดำเนินการควรเป็นไปอย่างตรงไปตรงมา (2) การใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ควรใช้ภาษาที่ง่ายต่อการเข้าใจ (3) ความเท่าเทียมในการแสดงความคิดเห็น (4) กำหนดระยะเวลาเพียงพอในการแสดงความคิดเห็น และกรณีใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 15 วัน และ (5) การพิจารณาผลความคิดเห็น สำหรับช่วงเวลาในการรับฟังความคิดเห็นมีอยู่ 3 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ก่อนการจัดทำร่างกฎหมาย (2) หลังจัดทำร่างกฎหมายเสร็จแล้ว และ (3) การรับฟังความคิดเห็นเพิ่มเติมในชั้นเสนอเรื่องและตรวจพิจารณาร่างกฎหมาย

▣ สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนา การมีส่วนร่วมของคนพิการในการตรากฎหมายภายใต้มาตรา 77 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 พบว่า กระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนเกี่ยวกับร่างกฎหมายได้รับการออกแบบมาเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มสามารถแสดงความคิดเห็นต่อร่างกฎหมายที่มีผลกระทบต่อประชาชนในฐานะผู้เกี่ยวข้องกับกฎหมายที่จะได้มีการจัดทำขึ้น ก่อนที่จะมีการตรากฎหมายอย่างเป็นทางการ ถือเป็นการส่งเสริมหลักการของประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายของรัฐ แม้ว่ากระบวนการรับฟังความคิดเห็นนี้จะมีเป้าหมายในการสร้างความโปร่งใส และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน แต่ในทางปฏิบัติแล้ว กลุ่มคนพิการกลับเผชิญกับอุปสรรคหลายประการที่ทำให้ไม่สามารถอุปโภคสิทธิ

เช่นว่านี้ได้อย่างเต็มที่และทัดเทียมกับบุคคลทั่วไป

ปัญหาหลักประการแรกที่ต้องพิจารณา คือกระบวนการรับฟังความคิดเห็นที่ไม่ได้ปรับให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการในแต่ละประเภท เนื่องจากความพิการมีความหลากหลาย ทั้งที่สามารถมองเห็นได้โดยประจักษ์และที่ไม่สามารถมองเห็นได้โดยประจักษ์ การไม่ได้บูรณาการความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการในกระบวนการรับฟังความคิดเห็นทำให้คนพิการหลายกลุ่มไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลหรือมีส่วนร่วมในกระบวนการรับฟังความคิดเห็นต่อการจัดทำร่างกฎหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น คนพิการทางการมองเห็นที่ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลที่ไม่ได้อยู่ในรูปแบบอักษรเบรลล์หรือเสียงได้ หรือคนพิการทางการได้ยินที่ไม่สามารถเข้าใจข้อมูลได้หากไม่มีล่ามภาษามือหรือสื่อที่รองรับการสื่อสารอย่างเหมาะสม ดังนั้น การที่กระบวนการรับฟังความคิดเห็นไม่ได้คำนึงถึงความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการในด้านต่าง ๆ จึงส่งผลให้การมีส่วนร่วมของคนพิการในกระบวนการนี้ไม่สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ปัญหาการขาดการเข้าถึงข้อมูลสำหรับคนพิการ ก็เป็นอีกหนึ่งปัญหาที่สำคัญ โดยเฉพาะคนพิการที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ห่างไกลย่อมจะมีโอกาสเข้าถึงข้อมูลและโอกาสในการแสดงความคิดเห็นน้อยกว่าคนพิการที่อาศัยในเขตเมือง ความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงข้อมูลนี้ เกิดจากข้อจำกัดในด้านการกระจายข่าวสารและช่องทางการสื่อสารที่ไม่สามารถเข้าถึงคนพิการในพื้นที่ห่างไกลได้อย่างทั่วถึง อันเป็นผลมาจากที่กระบวนการรับฟังความคิดเห็นไม่มีการจัดเตรียมช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทของคนพิการในแต่ละพื้นที่ การปราศจากการเชื่อมโยงและการใช้ช่องทางการสื่อสารที่ครอบคลุมทั้งในพื้นที่เขตเมืองและพื้นที่ห่างไกล นับเป็นอุปสรรคที่ทำให้กระบวนการรับฟังความคิดเห็นของคนพิการไม่สามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และครอบคลุมทุกกลุ่มประชากร

ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในกระบวนการรับฟังความคิดเห็นก็ยังเป็นอีกหนึ่งประเด็นที่ต้องการการปรับปรุง แม้ว่าในพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 จะได้กำหนดให้การรับฟังความคิดเห็นต้องมีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง แต่การไม่มีกฎระเบียบเฉพาะที่รองรับความพิการในกระบวนการรับฟังความคิดเห็นต่อร่างกฎหมายนั้นทำให้การเข้าถึงช่องทางต่าง ๆ ยังคงเป็นเรื่องยากสำหรับคนพิการ การจัดทำร่างกฎหมายและการรับฟังความคิดเห็นจึงควรคำนึงถึงมาตรฐานที่รองรับความต้องการเฉพาะของคนพิการอย่างจริงจัง โดยการจัดทำข้อมูลในรูปแบบที่สามารถเข้าถึงได้ เช่น การใช้เสียงหรือการแปลงข้อมูลให้เป็นอักษรเบรลล์สำหรับคนพิการทางสายตา การให้บริการล่ามภาษามือสำหรับคนพิการทางการได้ยิน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่รองรับการเข้าถึงของคนพิการทุกประเภท อาทิ แอปพลิเคชันที่รองรับการแปลภาษามือหรือข้อความเป็นเสียง นอกจากนี้ การจัดส่งข้อมูลร่างกฎหมายล่วงหน้าในรูปแบบที่เหมาะสม เช่น ไฟล์เสียง ไฟล์ Word

ที่สามารถอ่านผ่านโปรแกรมช่วยเหลือ หรือเอกสารที่มีกราฟิกและข้อความอธิบายง่าย ยังถือเป็นมาตรการที่จำเป็นในการเพิ่มความเท่าเทียมให้กับคนพิการในการแสดงความคิดเห็นต่อร่างกฎหมาย

ปัญหาการเข้าถึงเนื้อหาข้อมูลหรือข้อความของร่างกฎหมาย ก็เป็นประเด็นสำคัญที่ไม่อาจมองข้ามได้ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับร่างกฎหมายไม่ได้จัดทำในรูปแบบที่สามารถเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียมกันสำหรับประชาชนทุกกลุ่ม ส่งผลให้คนพิการไม่สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะกลุ่มคนพิการทางสติปัญญาและออทิสติก ที่อาจต้องอาศัยการช่วยเหลือจากผู้ดูแลในการทำความเข้าใจและแสดงความคิดเห็น หากไม่มีการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญ หรือการใช้เครื่องมือที่ช่วยในการสื่อสาร สำหรับกลุ่มคนพิการเหล่านี้ กระบวนการรับฟังความคิดเห็น ก็จะไม่สามารถสะท้อนความคิดเห็นของคนพิการ ได้อย่างแท้จริง

ด้วยเหตุนี้ กระบวนการรับฟังความคิดเห็นต่อร่างกฎหมายจึงจำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการ โดยบูรณาการประเด็นความพิการเข้าไปในทุกขั้นตอนของการรับฟังความคิดเห็น การจัดเตรียมรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย การใช้เทคโนโลยีที่รองรับการเข้าถึงของคนพิการ และการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมจะช่วยให้กระบวนการรับฟังความคิดเห็นของคนพิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้คนพิการสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในด้านกระบวนการ

1.1 ความพิการที่สามารถมองเห็นได้โดยประจักษ์ได้แก่ คนพิการทางสายตา คนพิการทางการได้ยิน คนพิการทางการเคลื่อนไหว รูปแบบแสดงความคิดเห็น ให้จัดเวทีรับฟังความคิดเห็น จัดสนทนากลุ่ม เชิญองค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ใช้หนังสือเสียงและสื่ออักษรเบรลล์สำหรับคนพิการทางสายตา จัดล่ามภาษามือในกิจกรรมทุกประเภทและแยกการประชุมกลุ่มย่อยสำหรับคนพิการทางการได้ยินโดยเฉพาะ ส่วนช่องทางแสดงความคิดเห็น ให้ใช้แอปพลิเคชัน เช่น Line เว็บไซต์ หรือประชุมผ่าน Zoom/Webex หรือระบบตอบรับอัตโนมัติ หรือทำแบบสอบถามด้วยกูเกิ้ลฟอร์ม จัดเอกสารผ่านสมาคม หรือใช้สมาร์ทโฟนและช่องทางออนไลน์ของสมาคม ใช้อักษรเบรลล์หรือโปรแกรมอ่านหน้าจอสำหรับกรณีคนพิการทางสายตา หรือเปิดช่องทางสายด่วน โทรศัพท์ให้กับคนพิการที่อยู่ห่างไกลได้แสดงความคิดเห็น สำหรับคนพิการทางการได้ยินนั้น ให้ใช้คลิปภาษามือหรือคำบรรยาย ใต้ภาพ จัดให้มีจอภาพขนาดใหญ่มองเห็นง่าย การใช้ Close Caption ขณะที่หากเป็นคนพิการทางการเคลื่อนไหวต้องจัดสถานที่มีทางลาดเพื่ออำนวยความสะดวกและใช้เทคโนโลยีที่มีความหลากหลาย ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย วิธีการที่เหมาะสมต่อการเข้าถึงข้อมูล ควรส่งข้อมูลล่วงหน้า 7 ถึง 15 วัน โดยกรณีคนพิการทางสายตาให้ใช้ข้อมูลในรูปแบบไฟล์เวิด หนังสือเสียง ส่วนคนพิการ

ทางการได้ยินให้ใช้แบบสอบถาม หรือจัดเอกสารผ่านสมาคม ใช้คลิปภาษามือ หรือระบบแปลภาษามือ แปลข้อมูลให้เข้าใจง่าย และหากเป็นคนพิการทางการเคลื่อนไหวให้ใช้แบบสอบถามหรือกูเกิ้ลฟอร์ม จัดเอกสารผ่านสมาคม ใช้คำถามที่สามารถเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน

1.2 ความพิการที่ไม่สามารถมองเห็นได้โดยประจักษ์ ได้แก่ คนพิการทางออทิสติก คนพิการทางการเรียนรู้ คนพิการทางสติปัญญา คนพิการทางจิตหรือพฤติกรรม รูปแบบแสดงความคิดเห็น ให้จัดเวทีรับฟังความคิดเห็น จัดสนทนากลุ่ม เชิญองค์กรที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมวิจารณ์ จัดกิจกรรมในสภาพแวดล้อมแบบไม่เป็นทางการ ช่องทางแสดงความคิดเห็น ให้จัดแอปพลิเคชัน เช่น Line, เว็บไซต์, ประชุมผ่าน Zoom / Webex ใช้เครื่องมือภาพกราฟิกหรือสัญลักษณ์ ใช้คำอธิบายที่เข้าใจได้ง่าย ไม่ซับซ้อน วิธีการที่เหมาะสมต่อการเข้าถึงข้อมูล ให้ใช้แบบสอบถาม หรือกูเกิ้ลฟอร์ม จัดเอกสารผ่านสมาคม แจ้งข้อมูลผ่านครอบครัวหรือผู้ช่วยดูแล ใช้คำถามที่สามารถเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน ให้ส่งข้อมูลล่วงหน้า 7 ถึง 15 วัน

1.3 หลักการรับฟังความคิดเห็นของคนพิการต่อร่างกฎหมาย ประกอบด้วย (1) ความโปร่งใสและชัดเจน การดำเนินการควรเป็นไปอย่างตรงไปตรงมา (2) การใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ควรใช้ภาษาที่ง่ายต่อการเข้าใจ (3) ความเท่าเทียมในการแสดงความคิดเห็น (4) กำหนดระยะเวลาเพียงพอในการแสดงความคิดเห็น และกรณีใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ กำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 15 วัน และ (5) ใช้ช่องทางรับฟังความคิดเห็นที่มีความหลากหลาย

2. ข้อเสนอแนะในด้านเนื้อหาของร่างกฎหมายที่ได้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็น

ในการรับฟังความคิดเห็นของคนพิการต่อร่างกฎหมายนั้นควรใช้ภาษาที่สามารถทำความเข้าใจได้ง่ายสำหรับคนพิการ เนื่องจากความพิการบางประเภท เช่น คนพิการทางการได้ยิน คนพิการทางออทิสติก คนพิการทางการเรียนรู้ เป็นกลุ่มความพิการที่มีข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูลและทำความเข้าใจเนื้อหาของร่างกฎหมายที่ได้มีการรับฟังความคิดเห็น และต้องจัดทำเนื้อหาของร่างกฎหมายให้อยู่ในรูปแบบที่คนพิการสามารถเข้าถึงได้ เช่น การอธิบายเนื้อหาของร่างกฎหมายโดยล่ามภาษามือเพื่อให้คนพิการทางการได้ยินสามารถเข้าใจเนื้อหาของร่างกฎหมาย หรือจัดทำให้อยู่ในรูปของเอกสารที่เข้าใจง่าย (Easy Read) เพื่อทำให้คนพิการทางออทิสติกและคนพิการทางการเรียนรู้สามารถเข้าใจเนื้อหาของร่างกฎหมายได้ ดังนั้น เนื้อหาของร่างกฎหมายที่มีการรับฟังความคิดเห็นควรต้องจัดให้อยู่ในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการจำเป็นพิเศษสำหรับแต่ละประเภทความพิการ

3. ข้อเสนอแนะในด้านนโยบาย

3.1 ให้กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ทำหน้าที่บูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐที่มีการรับฟังความคิดเห็นร่างกฎหมายกับสมาคมคนพิการแห่งประเทศไทย ตลอดจนหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และให้กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ทำหน้าที่ให้ความรู้หรือสร้างความเข้าใจกับหน่วยงานภาครัฐที่จะรับฟังความคิดเห็นร่างกฎหมาย

3.2 หน่วยงานภาครัฐควรเร่งดำเนินการพัฒนาช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นสำหรับคนพิการโดยเฉพาะ และบูรณาการประเด็นความพิการในทุกขั้นตอนของกระบวนการรับฟังความคิดเห็น เพื่อสนับสนุนให้คนพิการสามารถเข้าถึงการแสดงความคิดเห็นได้อย่างแท้จริงและมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

Act on Legislative Drafting and Evaluation of Law B.E. 2562 (2019). (2019, May 31). *Royal Thai Government gazette.* No.136 Chapter72 Gor. pp. 1-16.

Arduin, S. (2018). Article 3: General Principles. In I. Bantekas, M. A. Stein & D. Anastasiou (Eds.), *The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A Commentary* (pp. 84-105). Oxford University Press.

Arnon Sriboonroj, & Hataikarn Kamnerdpetch. (2014). The rights to access to justice in criminal proceedings of persons with intellectual disabilities. *Ratchasuda College Journal for Research and Development of Persons with Disabilities, 10*(13), 107-125.

Banjerd Singkaneti. (2012). *Fundamental principles of rights, freedoms and human dignity* (4th ed.). Winyuchon Publishing House.

Charan Khosananan. (2002). *Human rights without borders: Philosophy, law and social morality*. Nititham Publishing House.

Committee on the Rights of Persons with Disabilities. (2014). *General Comment No. 2,* (2014) Article 9: Accessibility. United Nations.

Constitution of the Kingdom of Thailand, B.E. 2560 (2017). (2017, April 6). *Royal Thai Government gazette.* No.134 Chapter40 Gor. pp. 1-90.

Constitution Drafting Committee. (2019). *Purpose and Section-by-Section Explanation of the Constitution of the Kingdom of Thailand, B.E. 2560 (2017).* Secretariat of the House of Representatives.

Convention on the rights of persons with disabilities. (n.d.). OHCHR. Retrieved March 12, 2025, from https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities

Department of Empowerment of Persons with Disabilities. (2024, December 23). *The situation of persons with disabilities in Thailand.* https://dep.go.th/images/uploads/files/ 30112567.pdf.

Jesada Tongkhao. (2019). *Legal Measures Concerning the Election of Persons with Disabilities under the Organic Act on the Election of Members of the House of Representatives, B.E. 2561 (2018).* Asian Network for Free Election (ANFREL) Foundation.

Law Development Committee. (2019). *Recommendation of the Law Development Committee on Stakeholder Consultation in Legislative Drafting Process.* 2562 (2019, November 27). Royal Thai Government gazette. No.136 Chapter136 Gor. pp. 12-13.

Legal Development Division, Office of the Council of State. (2019). *Explanation of the Act on Legislative Drafting and Evaluation of Law B.E. 2562 (2019).* Office of the Council of State.

Lord, E. J., Guernsey, K. N., Balfe J. M., Karr, V. L., DeFranco, A. S., & Flowers, N. (2012). *Human rights. YES! action and advocacy on the rights of persons with disabilities* (2nd ed.). University of Minnesota Human Rights Center.

Moeckli, D. (2013). Equality and Non-Discrimination. In D. Moeckli, S. Shah & S. Sivakumaran (Eds.). *International Human Rights Law* (pp. 157-173). Oxford University Press.

Nilsson, A. (2018). Article 2: Definitions. In I. Bantekas, M. A. Stein & D. Anastasiou (Eds.), *The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A Commentary* (pp. 63-83). Oxford University Press.

Persons with Disabilities Empowerment Act B.E. 2550 (2007). (2007, September 27). *Royal Thai Government gazette.* No.124 Chapter61 Gor. pp. 8-24.

Thawilwadee Bureekul, Pattama Sukampang, Sumontha Korkaew, Tatsanai Tongsinuan, & Suphanan Thepkham. (2009). *Public Participation in the Public Policy Process.* King Prajadhipok's Institute.

Traustadóttir, R. (2009). Disability Studies, the Social Model and Legal Developments. In M. A. Arnardóttir & G. Quinn (Eds.), *The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: European and Scandinavian Perspectives* (pp. 3-16). Martinus Nijhoff Publishers.

Wiriya Namsiripongpan, Monthian Buntan, & Akkarapun Khwanchuen, (2003). *Research Report on the Amendment of Laws Obstructing Persons with Disabilities from Participating in Society: A Case Study of Laws and Regulations Restricting the Right of Persons with Disabilities to Engage in Occupation.* Office of the Council of State.

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่อาชีพและความเสี่ยงการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมของอาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์ในเขตกรุงเทพมหานคร
Factors Related to Career Entry and Crime Victimization Risks of the Entertainer Career in Bangkok

*นิธิตรา เชาว์พยัคฆ์**
Nititar Chawpayak
*เสกสัณ เครือคำ***
Seksan Khruakham

บทคัดย่อ

อาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์เป็นหนึ่งในปรากฏการณ์ทางสังคมที่ทำให้มีการตกเป็นเหยื่อของการใช้ความรุนแรง การทำร้าย และการข่มขู่บังคับ การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่อาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์ ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาความเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 12 คน ซึ่งประกอบด้วย (1) กลุ่มเจ้าของสถานประกอบการ จำนวน 2 คน (2) กลุ่มหนุ่มสาวเอนเตอร์เทนเนอร์ จำนวน 8 คน และ

* *นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอาชญาวิทยาและการบังคับใช้กฎหมาย คณะสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ*
Graduate student, Master of Arts Program in Criminology and Law Enforcement, Faculty of Social sciences, Royal Police Cadet Academy
** *คณะสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ*
Faculty of Social sciences, Royal Police Cadet Academy

(3) กลุ่มนักอาชญาวิทยาและเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำนวน 2 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่อาชีพนี้ประกอบด้วย ปัจจัยทางสังคม ครอบครัว เศรษฐกิจ บุคลิกภาพ และภาระงาน นอกจากนี้ ยังพบว่าผู้ประกอบอาชีพนี้มีความเสี่ยงสูงต่อการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม ทั้งในด้านสถานที่ทำงาน ด้านการเดินทาง ด้านการขาดสติจากการดื่มหรือใช้สารเสพติด ด้านการปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าที่หลากหลาย และด้านความไม่ชัดเจนของมาตรการทางกฎหมาย โดยมีแนวทางการป้องกันและแก้ไขในหลายมิติ อาทิ การเพิ่มมาตรการความปลอดภัยในสถานประกอบการ การส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับกฎหมายให้แก่ผู้ประกอบอาชีพ การอบรมทักษะเอาตัวรอด และการผลักดันนโยบายหรือกฎหมายเฉพาะที่ครอบคลุมการคุ้มครองสิทธิของแรงงานในสายงานนี้ ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบาย สร้างความปลอดภัย และลดความเสี่ยงต่อการคุกคามทางเพศของผู้ที่ประกอบอาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์อย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: การตกเป็นเหยื่อ, การคุกคามทางเพศ, อาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์

Abstract

The entertainer career is a social phenomenon associated with victimization through violence, abuse, and coercion. This study aimed to examine the factors influencing individuals' entry into the entertainer career in Bangkok, assess the risks of crime victimization, and propose preventive and remedial measures. This qualitative study was conducted through in-depth interviews with twelve key informants selected via purposive sampling. The sample consisted of: (1) two business owners, (2) eight young entertainers, and (3) two criminologists or police officers. The findings revealed that various factors contribute to individuals entering this profession, including social, family, economic conditions, personality traits, and job responsibilities. Furthermore, it was found that entertainers face a high risk of victimization attributable to factors such as their workplace environment, commuting dangers, impaired judgment resulting from alcohol or substance use, interactions with diverse customers, and the ambiguity of existing legal measures. The proposed preventive and corrective measures encompass multiple dimensions, including enhancing safety measures in entertainment venues, promoting legal awareness among workers, providing survival skills training, and advocating for specific policies or legislation that protect the rights of workers within this sector. The findings of this study can serve as an endorsement for policy development, fostering enhanced safety and a concrete reduction in the risk of sexual harassment

for individuals engaged in the entertainment profession.

Keywords: Victimization, Sexual Harassment, Entertainer Career

บทนำ

ในปัจจุบัน เมื่อกล่าวถึงอาชีพ “เอนเตอร์-เทนเนอร์หญิง” บุคคลทั่วไปมักรับรู้และมองภาพของผู้หญิงที่ประกอบอาชีพอิสระซึ่งสามารถสร้างรายได้ในระดับสูง โดยมีลักษณะทางกายภาพที่สวยงาม และปฏิบัติงานด้านการให้บริการสร้างความบันเทิงหรือความผ่อนคลายให้กับลูกค้า ลักษณะของการให้บริการดังกล่าวมีความหลากหลาย อาทิ การรับประทานอาหารร่วมกัน การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ การเข้าร่วมงานสังสรรค์ หรือการเป็นเพื่อนสนทนา เพื่อสนองความต้องการทางอารมณ์และจิตใจของผู้ใช้บริการ ทั้งนี้ การให้บริการสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในลักษณะของการติดต่อโดยตรงระหว่างผู้ให้บริการและผู้ใช้บริการ หรือผ่านบริษัทนายหน้าหรือโมเดลลิ่ง โดยมีอัตราค่าตอบแทนที่แตกต่างกันไปตามข้อตกลง เงื่อนไข และชื่อเสียงของผู้ให้บริการ (Natchanon Duangpracha, 2021)

อาชีพดังกล่าวได้รับความนิยมเนื่องจากสามารถสร้างรายได้สูงภายในระยะเวลาอันสั้น จึงกลายเป็นทางเลือกหนึ่งที่ดึงดูดบุคคลจากหลากหลายกลุ่ม รวมถึงบุคคลสาธารณะหรือผู้มีชื่อเสียงในสังคมให้หันมาประกอบอาชีพนี้ ทั้งนี้ การเข้าสู่อาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์มักถูกขับเคลื่อนด้วยแรงจูงใจทางเศรษฐกิจ มากกว่าการมองเห็นคุณค่าทางสุนทรียศาสตร์หรือความงามเพียงอย่างเดียว

ก่อนหน้าการเกิดขึ้นของอาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์ในลักษณะดังกล่าว อาชีพที่ได้รับความนิยมในลักษณะคล้ายคลึงกันคือ “พริตตี้” (Pretty) ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทในการนำเสนอสินค้า บริการ หรือกิจกรรมในงานแสดงสินค้าหรืออีเวนต์ต่าง ๆ เช่น งานมอเตอร์โชว์ โดยเน้นบุคลิกภาพ รูปร่างหน้าตาที่สวยงาม เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกให้กับผลิตภัณฑ์และดึงดูดความสนใจจากผู้บริโภคผู้ประกอบอาชีพพริตตี้จำเป็นต้องมีความสามารถในการสื่อสาร ถ่ายทอดข้อมูลผลิตภัณฑ์ ตอบข้อซักถามของลูกค้า มีบุคลิกภาพดี ความรับผิดชอบสูง มีไหวพริบ และทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า จึงนับได้ว่าอาชีพพริตตี้มิใช่อาชีพที่พึ่งพาเพียงรูปลักษณ์ภายนอก แต่ยังต้องอาศัยองค์ความรู้และทักษะในระดับหนึ่ง (Piyawat Charernsuk & Chaiyut Chinokul, 2022)

ในขณะที่อาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์หญิง โดยเฉพาะในรูปแบบ “รับงานนอกสถานที่” จะมีลักษณะงานที่เน้นไปในด้านของการให้บริการความบันเทิงส่วนบุคคลในเชิงใกล้ชิด เช่น การร่วมดื่มแอลกอฮอล์ การเป็นเพื่อนสนทนา หรือการสัมผัสทางร่างกายตามข้อตกลงที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ให้บริการและลูกค้า ซึ่งลักษณะเช่นนี้อาจเปิดช่องให้เกิดความเสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดหรือถูกแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

นอกจากผู้ให้บริการที่เป็นผู้หญิงแล้ว ยังมีผู้ให้บริการเพศชายในลักษณะของ “เอนเตอร์เทนเนอร์ชาย” ซึ่งมีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน และได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันเนื่องมาจากรายได้ที่สูง

ในระยะเวลาอันสั้น ความอิสระในการทำงานและความต้องการของตลาดที่เพิ่มขึ้น เอนเตอร์-เทนเนอร์ชายสามารถจำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) พริตตี้บอย คือผู้ให้บริการที่มีรูปลักษณ์ดี มีความสามารถในการร้องเพลง เต้นรำ หรือเดินแบบ (2) โฮสต์ชาย ผู้ให้บริการในสถานบันเทิงที่เน้นการสร้างบรรยากาศความสนุกสนานและความบันเทิง และ (3) เพื่อนเที่ยวออนไลน์ ซึ่งให้บริการผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในลักษณะของการเป็นเพื่อนร่วมกิจกรรม อาทิ การรับประทานอาหาร การชมภาพยนตร์ หรือการพูดคุยในเชิงเยียวยาจิตใจ (The Matter, 2023)

ทั้งนี้ อาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์ในทั้งสองเพศต่างมีความเสี่ยงต่อการเกี่ยวข้องกับการกระทำผิดกฎหมาย เช่น การค้าบริการทางเพศ การใช้สารเสพติด หรือการตกเป็นเหยื่อของการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่เป็นนายหน้าหรือโมเดลลิ่ง โดยเฉพาะในกรณีที่การให้บริการเกิดขึ้นนอกสถานที่หรือในสถานการณ์ที่ปราศจากมาตรการคุ้มครองความปลอดภัย ซึ่งปรากฏให้เห็นจากกรณีข่าวการถูกล่วงละเมิดทางเพศ การใช้ยาเสพติดเกินขนาด หรือการเสียชีวิตในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานดังกล่าว

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีนโยบายให้ตำรวจทุกหน่วยดำเนินการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมทุกมิติตามนโยบายรัฐบาล และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเคร่งครัด จริงจังและต่อเนื่อง ได้สรุปผลงานประจำปี 2567 ที่ผ่านมามีผลการปฏิบัติเป็นที่น่าพอใจ โดยผลงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปี 2567 ในส่วนของการดำเนินคดีความผิดอาญา ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึงวันที่ 26 ธันวาคม 2567 รวมทั้งหมดกว่า 500,000 คดี จับกุมได้ 479,516 คดี คิดเป็นร้อยละ 93 โดยแบ่งเป็นคดีอาญา 5 กลุ่ม ทั้งหมด 218,421 คดี จับกุมได้ 196,148 คดี ผู้ต้องหา 237,223 คน ประกอบด้วย (1) ประเภทความคดีผิดอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ 2,280 คดี จับกุมได้ 2,158 คดี ผู้ต้องหา 3,003 คน คิดเป็นร้อยละ 95 (2) ประเภทคดีความผิดเกี่ยวกับชีวิต ร่างกาย และเพศ 16,618 คดี จับกุมได้ 15,790 คดี ผู้ต้องหา 21,273 คน คิดเป็นร้อยละ 95 (3) ประเภทคดีความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ 42,330 คดี จับกุมได้ 39,308 คดี ผู้ต้องหา 47,297 คน คิดเป็นร้อยละ 93 (4) ประเภทคดีที่น่าสนใจ 32,582 คดี จับกุมได้ 17,514 คดี ผู้ต้องหา 21,238 คน คิดเป็นร้อยละ 54 และ (5) ประเภทคดีที่รัฐเป็นผู้เสียหาย 124,611 คดี จับกุมได้ 121,378 คดี, ผู้ต้องหา 144,412 คน คิดเป็นร้อยละ 97 (Royal Thai Police, 2024)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้สนใจทำการศึกษาเรื่องนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจเข้าสู่อาชีพ รูปแบบการโน้มน้าวใจระหว่างสาวเอนเตอร์เทนเนอร์และลูกค้าที่มาใช้บริการ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวและสังคม ความเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมของผู้ประกอบอาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการทำงานเป็นสาวเอนเตอร์เทนเนอร์ รวมถึงแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมของผู้ประกอบอาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์ ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางด้านสังคมที่จะทำให้ทราบถึงอีกด้านของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยเป็นการศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และยังสามารถนำความรู้ความเข้าใจนี้ไปศึกษาต่อยอดทางด้านการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างต่อเนื่องและลึกซึ้งต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่อาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์

2. เพื่อศึกษาความเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมของผู้ประกอบอาชีพเอนเตอร์-เทนเนอร์

3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมของผู้ประกอบอาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์

การทบทวนวรรณกรรม

1. สาเหตุของการเข้าสู่อาชีพเอ็นเตอร์เทนเนอร์

สังคมไทยในยุคปัจจุบันที่อยู่ในโลกของทุนนิยมซึ่งยากต่อการควบคุม โดยเฉพาะในยุคที่ผู้คนเห็นความสำคัญของเงินตราหรือความสุขสบายทางกายมากกว่าจิตใจ เมื่อสังคมเมืองเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วการแข่งขันกันทางสังคมสูงขึ้นทำให้ทุกคนต้องขวนขวายเพื่อความอยู่รอด ช่องว่างระหว่างชนชั้นยิ่งห่างกันขึ้น อันเป็นไปตามสภาพเศรษฐกิจและสังคม คนในสังคมคนชั้นล่าง และชนชั้นกลาง จึงต้องทำทุกวิถีทางเพื่อให้ตนได้รับการยอมรับในสังคม เมื่อความต้องการเพิ่มขึ้น แต่รายได้ของครอบครัวยังเท่าเดิม จึงส่งผลกระทบต่อการดำรงชีพ รวมถึงการศึกษาของบุตร บางครอบครัวจึงต้องยอมให้บุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะออกไปทำงานพิเศษเพื่อส่งเสียตัวเองให้ได้รับการศึกษาและมีรายได้สำหรับเลี้ยงครอบครัว ซึ่งอาจทำให้เขาตกเป็นเหยื่อของมิจฉาชีพและถูกล่วงละเมิดทางเพศที่ต้องการแสวงหาผลประโยชน์กับบุคคลเหล่านี้ ซึ่งสาเหตุและปัจจัยของการที่บุคคลเหล่านั้นต้องตกเป็นเหยื่อของมิจฉาชีพ มีปัจจัยที่เป็นสาเหตุได้ ดังนี้

1) ปัจจัยทางครอบครัว เนื่องจากบุคคลเหล่านี้อาจเป็นเด็กหรือเยาวชนที่เคยมีปัญหาครอบครัวที่ไม่สมบูรณ์หรือครอบครัวแตกแยก เช่น บิดามารดาหย่าร้างกัน โดยต่างไปมีครอบครัวใหม่และนำบุตรไปให้ผู้อื่นอุปการะหรือเลี้ยงดูแทน รวมถึงกรณีที่บุตรไปอยู่กับบิดาหรือมารดาใหม่แล้วมีปัญหากับบิดาหรือมารดาใหม่ ทำให้บุตรคิดว่าตนถูกแย่งความรักจึงขาดความอบอุ่น หรือกรณีที่บิดา หรือมารดาตามใจบุตรมากเกินไป ทำให้ไม่สามารถตัดสินใจทำอะไรด้วยตนเองได้ อันเป็นสาเหตุที่ทำให้ถูกชักจูงหรือล่อลวงได้โดยง่าย

2) ปัจจัยทางสังคม หรือชุมชน กล่าวได้ว่าปัจจัยทางสังคมหรือชุมชนนั้น มีส่วนต่อพฤติกรรมของเด็กและเยาวชนผู้เป็นเหยื่อ หากสังคมหรือชุมชนที่อยู่อาศัยมีค่านิยมในเรื่องของวัตถุนิยมมากกว่าจิตใจ มักจะไม่สนใจว่าเด็กหรือเยาวชนเหล่านั้นจะไปประกอบอาชีพ หรือทำอะไร ขอเพียงแค่หวังว่าให้มีเงินมาจุนเจือครอบครัวเท่านั้น

3) ปัจจัยทางเศรษฐกิจ หากครอบครัวไม่มีรายได้ที่แน่นอน หรือมีอาชีพรับจ้างทั่วไปที่ไม่สามารถสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจในครอบครัวได้ ทำให้ต้องยอมให้บุตรของตนออกไปทำงานนอกบ้านเพื่อหาเงินมาเลี้ยงครอบครัว โดยเฉพาะครอบครัวที่มีบุตรหลายคน แต่บิดามารดาไม่สามารถหาเงินพอที่จะมาส่งเสียเลี้ยงดูให้การศึกษาได้ จึงเกิดภาวะฝืดเคืองในครอบครัวมีหนี้สินที่ไม่อาจหารายได้มาชำระได้ (Tasanamin Ratchatanaratch & Neeranuch Wongcharoen, 2021)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ครอบครัวต้องปล่อยให้บุตรของตนต้องออกไปทำงานนอกบ้านเพื่อหารายได้มาส่งเสียครอบครัว และเพื่อให้ตนเองได้มีเงินมาเล่าเรียน และอาชีพที่ทำเงินง่ายสำหรับหนุ่มสาวในยุคปัจจุบันนี้ คงหนีไม่พ้นอาชีพพริตตี้ เอ็นเตอร์เทนเนอร์ รวมถึงอาชีพสาวไซด์ไลน์ (Sideline) สาวเชียร์เบียร์ด้วย ซึ่งอาชีพต่าง ๆ เหล่านี้เป็นอาชีพที่เสี่ยงต่อการกระทำความผิดอาญา ไม่ว่าจะเป็นการขายบริการทางเพศ หรือการใช้สารเสพติดในขณะทำงาน และในอาชีพพริตตี้และเด็กเอนเตอร์เทนนี้ มีได้ทั้งในผู้หญิงและผู้ชาย มีรายได้เป็นรายชั่วโมงและมีรายได้สูงกว่าอาชีพอื่นที่กล่าวมาโดยไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถมากนัก ส่วนหนึ่งในอาชีพล่อแหลมเช่นนี้มักจะทำให้บุคคลเหล่านั้นถูกล่อลวงไปในทางที่ผิด โดยเฉพาะเด็กสาวที่อายุยังน้อยและขาดประสบการณ์ด้วยความเข้าใจผิด ๆ ที่คิดว่าจะออกไปทำงานแค่ชงเหล้าหรือไปเป็นเพื่อนดื่มกินในงานปาร์ตี้เท่านั้น ไม่ทันฉุกคิดหรือระวังว่าตนเองกำลังจะเดินเข้าไปสู่วังวนของการขายบริการ หลาย ๆ คนจึงตกเป็นเหยื่อของโมเดลลิ่ง (Modelling Agency) หรือผู้จัดหาเด็กเอ็นเตอร์เทนที่ไม่สุจริตได้โดยง่าย

2. การตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม

คำว่า “เหยื่อ” (Victim) เป็นคำที่มีความหมายค่อนข้างกว้าง แต่หากพิจารณาในแง่ของกฎหมายโดยเฉพาะมักจะมีความหมายถึง “เหยื่ออาชญากรรม” (Victim of Crime) ที่เป็นผู้ประสบผลร้ายหรือความเสียหาย ทั้งด้านชีวิต ร่างกาย จิตใจ และทรัพย์สิน อันเนื่องมาจากการละเมิดกฎหมาย ไม่ว่าเหยื่ออาชญากรรมนั้นจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล ซึ่งมีความหมายคล้ายคำนิยามที่ให้ไว้โดยองค์การสหประชาชาติที่กล่าวว่า บุคคลไม่ว่าจะโดยเฉพาะตนเองหรือบุคคลเป็นกลุ่ม ได้รับทุกข์ทรมานจากการทำร้ายไม่ว่าจะถูกกระทำต่อร่างกายหรือจิตใจ ได้รับทุกข์ทรมานทางจิตใจ สูญเสียทางเศรษฐกิจ หรือก่อให้เกิดการเสียสิทธิประการใดประการหนึ่ง ไม่ว่าการกระทำการหรือละเว้นกระทำการ อันเกิดจากฝ่าฝืนกฎหมายอาญาที่บังคับสมาชิก รวมถึงกฎหมายที่ห้ามการใช้อำนาจในทางที่มิชอบ และคำว่า “เหยื่อ” นี้ให้รวมถึงสมาชิกครอบครัว หรือผู้ที่ต้องพึ่งพาผู้เสียหายโดยตรง และผู้ที่ต้องทุกข์ทรมานจากการเข้าช่วยเหลือผู้เสียหายที่อยู่ในภาวะคับขันหรือเข้าป้องกันผู้อื่นไม่ให้ตกเป็นผู้เสียหาย (Sarawut Buaprom, 2016)

จากการศึกษาแนวความคิดเรื่องเหยื่ออาชญากรรม นักอาชญาวิทยาโดย ลอมโบรโซ (Lombroso) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า สาเหตุของการกระทำความผิดของอาชญากรนั้นเป็นการแสดงออกของอาชญากรภายใต้การกดันของเหยื่ออาชญากรที่ยั่วยุด้านอารมณ์และจิตใจ ส่วนกาโลฟาโล (Garofalo) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเหยื่ออาชญากรรม โดยอธิบายว่า ความประพฤติของผู้เสียหายในบางกรณีเป็นต้นเหตุยั่วยุให้มีการประกอบอาชญากรรมขึ้น อย่างไรก็ตามยังไม่ได้รับการพัฒนามากนักเพราะต่างมุ่งที่จะศึกษาสาเหตุของผู้กระทำผิดจากด้านของผู้กระทำผิดเพียงด้านเดียว จนกระทั่งในราวปี ค.ศ. 1940-1950 นักอาชญาวิทยาได้เริ่มมองเห็นว่าผู้เสียหายมีบทบาทสำคัญ ในการก่อให้เกิดอาชญากรรม และได้มีนักอาชญาวิทยาที่มีชื่อเสียงในระยะต่อมาได้พยายามจะศึกษาผู้เสียหายที่ตกเป็นเหยื่อเพื่อหาสาเหตุ

ของอาชญากรรม เพื่อนำไปใช้ในการป้องกันผู้ตกเป็นเหยื่อและปรับปรุงการป้องกันอาชญากรรมให้มีประสิทธิภาพ (Phisit Rakangwong, 2018)

อาจสรุปได้ว่าสาเหตุการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมนั้น หากพิจารณาสาเหตุการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมนั้นต้องพิจารณามาจาก “เหยื่อ” หรือ “เหยื่ออาชญากรรม” โดยนำประเภทของเหยื่ออาชญากรรมมาพิจารณาประกอบ และแยกเป็นสาเหตุการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมได้ดังนี้

1) พฤติกรรม เหยื่ออาชญากรรมอาจยั่วยุ เชิญชวน หรือเป็นต้นเหตุของการกระทำผิดทำให้พฤติกรรมของเหยื่อมีส่วนร่วมในการกระทำผิด หรือวิถีชีวิตของเหยื่อเป็นสาเหตุของการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมส่วนมาก คือ ผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง เห็นตัวเองเป็นคนมีปมด้อยมักยอมจำนนต่อทุกคนและทุกสถานการณ์ มีความคิดในทางลบกับตนเอง ทำให้ตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม

2) ลักษณะทางชีวภาพ เด็ก ผู้หญิง และคนชรา เป็นกลุ่มเสี่ยงในการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมมากกว่ากลุ่มอื่น เนื่องจากบุคคลทั้ง 3 ประเภท มีความอ่อนแอทางธรรมชาติ เด็กมักตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมประเภทลักพาตัว เพราะไม่สามารถขัดขืนต่อการจับกุมตัวของผู้ร้ายได้ ในขณะที่ผู้หญิงมักถูกมองในแง่ของกามารมณ์ เพราะสรีระที่บอบบางกว่าผู้ชายจึงทำให้ตกเป็นเหยื่อของการข่มขืน สำหรับคนชรามีความอ่อนแอและสภาพร่างกายชราเชื่องช้า ทำให้ตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมประเภทลักทรัพย์

3) สถานที่เป็นสาเหตุให้ตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมได้ โดยยึดสถานที่เป็นหลักเกณฑ์ในการเกิดเหตุการณ์ ไม่ว่าใครก็ตามไปในสถานที่ดังกล่าวจะตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมได้

4) สภาพเศรษฐกิจและสังคม กล่าวคือ สังคมที่มีสถิติอาชญากรรมน้อยแสดงว่าเหยื่ออาชญากรรมน้อยด้วย ดังนั้น สภาพเศรษฐกิจและสังคมย่อมเป็นปัจจัยกำหนดประการสำคัญต่อสาเหตุการกระทำผิดของคนในสังคม จากแนวคิดนี้สามารถเอาทฤษฎีทางอาชญาวิทยามาประยุกต์ได้ คือ ทฤษฎีของสำนักคิด Positive ที่เชื่อเรื่องเจตจำนงกำหนด (Determinist) หมายถึง ปรากฏการณ์ทุกปรากฏการณ์ย่อมเกิดขึ้นจากสาเหตุหรือปัจจัยที่นำไปสู่การประกอบอาชญากรรม คือ ปัจจัยทางกายภาพ ชีวภาพ สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจและสังคม ดังนั้นถ้าสังคมมีความกินอยู่ที่ดีคนในสังคมอยู่ดีกินดี เชื่อได้ว่าปัญหาอาชญากรรมย่อมลดลง

5) การดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรม เนื่องจากมีการประกอบอาชญากรรมมากขึ้น การดำเนินการหรือขั้นตอนในการนำผู้กระทำผิดมาลงโทษล่าช้า บางครั้งขาดความเป็นธรรม ตัวเหยื่ออาชญากรรมจึงเกิดความรู้สึกท้อแท้ต่อระบบงานยุติธรรม บางครั้งเหยื่อไปแจ้งเหตุอาชญากรรมให้เจ้าหน้าที่ทราบเพื่อดำเนินงานและหาทางป้องกันเหตุดังกล่าวไม่ให้เกิดซ้ำอีก แต่เมื่อดำเนินคดีถึงชั้นคำพิพากษาของศาลบทลงโทษของศาลกลับไม่เป็นธรรม ดังนั้น อาชญากรทราบถึงช่องว่างทางกฎหมายทำให้เกิดความกล้าที่จะทำผิดเพราะไม่เกรงกลัวต่อระบบงานยุติธรรม

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตกเป็นเหยื่อ

3.1) ทฤษฎีปกตินิสัย (Routine Activity Theory) ได้รับหลักปรัชญาของทฤษฎีป้องกันและทฤษฎีคิดก่อนกระทำความผิด โดยมี

หลักสำคัญ ดังนี้ อาชญากรรมเกิดจาก 3 องค์ประกอบ คือ อาชญากรที่จะกระทำความผิด เหยื่อที่เหมาะสม และการขาดความสามารถในการปกป้องทรัพย์สินหรือชีวิตและร่างกาย ซึ่งนักวิชาการที่ถือว่าพัฒนาทฤษฎีนี้คือ ลอร์เรน โคเฮน และมาร์คัสเฟลสัน (Cohen & Felson, 1979) คือ กิจวัตรหรือการกระทำใดของบุคคลที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งเป็นประจำ (Pornchai Khantee et al., 2015) เป็นทฤษฎีที่อธิบายสาเหตุของการเกิดอาชญากรรมหรือการกระทำความผิด โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ (1) เหยื่อหรือเป้าหมายที่เหมาะสม (Suitable Target) โดยเหยื่อและเป้าหมายแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ คน สิ่งของ และสถานที่ (2) ความอ่อนแอของผู้ดูแล (Absence of a Capable Guardian) โดยผู้ดูแลหรืออะไรก็ได้ที่สามารถยับยั้งทำให้ไม่เกิดอาชญากรรม และ (3) บุคคลที่มีแนวโน้มหรือแรงจูงใจที่จะกระทำความผิด (Likely and Motivated Offender) ตัวผู้กระทำความผิดคิดว่าเหยื่อหรือเป้าหมายมีความเหมาะสม ผู้ดูแลอ่อนแอ และตัดสินใจที่จะกระทำความผิด (Senna & Siegel, 2007) อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ แตกต่างจากทฤษฎีทางอาชญาวิทยาอื่น ๆ หลาย ๆ ทฤษฎี เนื่องจากมีลักษณะเป็นทฤษฎีที่อธิบายความเป็นเหยื่ออาชญากรรม มากกว่าการอธิบายตัวอาชญากรว่าเหตุใดจึงกระทำความผิด กล่าวคือ ทฤษฎีปกตินิสัยตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า อาชญากรมีอยู่เสมอและจะกระทำความผิดเมื่อมีเหยื่อที่เหมาะสม ในเวลาและสถานที่สะดวก และปราศจากการปกป้องคุ้มกันจากบุคคลที่สาม (Pornchai Khantee et al., 2015)

จากการศึกษาทฤษฎีปกตินิสัย (Routine Activity Theory) ที่ใช้อธิบายถึงพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรมทางเพศได้ 3 ปัจจัย ได้แก่ (1) ความใกล้ชิดสนิทสนม (2) สถานที่ และ (3) เวลา กล่าวคือ (1) ความเสี่ยงที่หนุ่มสาวเอนเตอร์เทนจะตกเป็นผู้ถูกกระทำอาชญากรรมทางเพศจากความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้กระทำความผิด ความเชื่อใจ ไว้ใจ ทำให้หนุ่มสาวเอนเตอร์เทนเนอร์ไม่ได้ระมัดระวังตัวต่อเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นจากลูกค้าที่มาใช้บริการ (2) สถานที่ที่เป็นสาเหตุให้หนุ่มสาวเอนเตอร์-เทนเนอร์ตกเป็นผู้ถูกกระทำอาชญากรรม ใครก็ตามอยู่ในสถานที่ดังกล่าวจะตกเป็นผู้ถูกกระทำอาชญากรรมได้ และ (3) ช่วงเวลาในการดำเนินชีวิตหรือการใช้ชีวิต (Living arrangement) ของหนุ่มสาวเอนเตอร์เทนเนอร์มีผลต่อความเสี่ยงที่จะตกเป็นผู้ถูกกระทำอาชญากรรม โดยเฉพาะเหตุมักเกิดในเวลากลางคืน

สรุปได้ว่า Routine Activity Theory (ทฤษฎีปกตินิสัย) อาชญากรรมจะเกิดขึ้นเมื่อมี 3 องค์ประกอบมาบรรจบกัน ได้แก่ (1) ผู้กระทำผิดที่มีแรงจูงใจ (Motivated Offender) (2) เหยื่อหรือเป้าหมายที่เหมาะสม (Suitable Target) และ (3) ขาดผู้ดูแลที่สามารถป้องกันได้ (Absence of Capable Guardian) ผู้กระทำผิดที่มีแรงจูงใจ “ลูกค้า” หรือ “ผู้จัดหา” ที่มีเจตนาใช้ความรุนแรง ล่วงละเมิดทางเพศ หรือแสวงหาประโยชน์ เห็นได้จากลักษณะงานของเอนเตอร์เทนเนอร์ที่มักต้องดื่มสุรา อยู่ในสถานที่ปิด ลักษณะการแต่งกาย บุคลิกภาพที่เป็นมิตร ซึ่งทั้งหมดนี้ทำให้กลายเป็น “เป้าหมายที่เหมาะสม” สำหรับอาชญากร และยังขาดผู้ดูแล

ที่สามารถป้องกันได้ มักไม่มีบุคคลที่คอยคุ้มกัน เช่น ไม่มีบอดี้การ์ด ไม่มีเพื่อนร่วมงาน ไม่มีระบบความปลอดภัยจากสถานประกอบการ (เช่น กล้องวงจรปิดไม่ทั่วถึง หรือสถานที่เปลี่ยว) อาจเกิดความเสี่ยงจากการทำงานในสถานที่ไม่คุ้นเคย การเดินทางคนเดียวในเวลากลางคืน และการต้องดื่มสุรา/เสพสารมึนเมา ส่งผลให้ขาดสติสัมปชัญญะ ซึ่งทั้งหมดนี้สะท้อนองค์ประกอบทั้งสามของทฤษฎีอย่างชัดเจน

3.2) ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของเหยื่อ (Victim Precipitation) โดย Marvin Wolfgang อธิบายว่า เหยื่อบางคนเป็นตัวกระตุ้น ทำให้ตัวเองเผชิญเหตุการณ์ที่นำไปสู่การบาดเจ็บหรือความตายได้ ซึ่งตัวเหยื่ออาจมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาหรือนิ่งเฉยก็ได้พฤติกรรมที่แสดงออก (Active Precipitation) เช่น เมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้นตัวเหยื่ออาจใช้คำขู่หรือคำท้าทาย หรืออาจเป็นผู้ยั่วยุก่อนหรือเริ่มก่อนในการทำร้ายก็ได้ รูปแบบนี้เรียกว่า “Victim Precipitation Crime” หรืออาชญากรรมที่เหยื่อมีส่วนร่วม โดย Marvin Wolfgang ในปี 1958 ได้ศึกษาการฆาตกรรมของอาชญากร ได้สรุปพฤติกรรมของเหยื่อกระตุ้นให้อาชญากรต้องฆ่า ตัวอย่างเห็นได้จากการประทุษร้ายในร้านคาราโอเกะต่าง ๆ หรือจากการที่ภรรยาถูกประทุษร้าย และขู่ว่าจะมาฆ่าสามี จนต้องฆ่าสามีเป็นต้น (Arisa Phan-iam, 2020)

จากการศึกษาทฤษฎีการมีส่วนร่วมของเหยื่อ (Victim Precipitation) กล่าวโดยสรุปในทฤษฎีนี้ ไม่ว่าจะเป็น Active หรือ Passive Precipitation ในบางกรณีไม่ใช่อาชญากรรมทั้งหมด การกระทำหรือการแสดงออกของหนุ่มสาวเอนเตอร์เทนเนอร์มีส่วนทำให้เกิดอาชญากรรมขึ้น

สรุปได้ว่า Victim Precipitation Theory (ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของเหยื่อ) เหยื่ออาจมีพฤติกรรมหรือปัจจัยบางอย่างที่ *“กระตุ้นหรือยั่วยุ”* ให้เกิดอาชญากรรม โดยไม่เจตนาหรือไม่รู้ตัว เหยื่อมีพฤติกรรมยั่วยุ เช่น การพูดจาท้าทาย แต่งกายล่อแหลม หรือ Passive Precipitation เหยื่อมีสถานะที่อ่อนแอ เช่น เป็นเด็ก เยาวชน หญิงสาวในสถานการณ์ที่ไม่มีทางป้องกันตัว เอนเตอร์เทนเนอร์บางคนอาจไม่ตั้งใจยั่วยุ แต่การกระทำที่เป็น routine เช่น การแต่งตัวเซ็กซี่ การดื่มสุรา การพูดคุยใกล้ชิดกับลูกค้า กลายเป็น Passive Precipitation โดยไม่ได้ตั้งใจ ในบางกรณีอาจมี “การยินยอมบางส่วน” ในกิจกรรมที่อยู่ในข้อตกลง เช่น การกอดหรือดื่มร่วมกัน ซึ่งลูกค้าอาจตีความเกินขอบเขตและกระทำผิด ซึ่งอาชีพนี้เปิดโอกาสให้บุคคลที่ไม่รู้เท่าทันหรือประเมินสถานการณ์ผิด เช่น การขึ้นรถไปกับลูกค้าหลังเลิกงาน หรือยอมดื่มเกินขนาด จนกลายเป็น “เหยื่อโดยสถานการณ์” ในการใช้ทฤษฎีนี้ต้องระมัดระวังไม่ให้เป็นการ “กล่าวโทษเหยื่อ” เพราะแม้เหยื่อจะมีพฤติกรรมที่สุ่มเสี่ยง แต่ความรับผิดชอบยังอยู่ที่ผู้กระทำผิดอย่างชัดเจน

3.3) ทฤษฎีสามเหลี่ยมอาชญากรรม (Crime Triangle Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงสาเหตุหรือองค์ประกอบของการเกิดอาชญากรรมได้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย โดยมีองค์ประกอบด้านต่าง ๆ 3 ด้าน คือ (1) ผู้กระทำผิด/คนร้าย (Offender) หมายถึง ผู้ที่มีความต้องการ (Desire) จะก่อเหตุ หรือ ลงมือกระทำความผิด (2) เหยื่อ (Victim) /เป้าหมาย (Target) หมายถึง บุคคล สถานที่หรือวัตถุสิ่งของที่ผู้กระทำผิดหรือคนร้ายมุ่งหมายกระทำต่อหรือเป็นเป้าหมาย

ที่ต้องการ และ (3) โอกาส (Opportunity) หมายถึง ช่วงเวลา (Time) และสถานที่ (Place) ที่เหมาะสมที่ผู้กระทำผิดหรือคนร้ายมีความสามารถจะลงมือกระทำความผิดหรือก่ออาชญากรรม

เมื่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ครบองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น จะทำให้เกิดอาชญากรรมขึ้น นอกจากนี้ ทฤษฎีดังกล่าวยังได้เสนอแนวคิดในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมหรือการป้องกันไม่ให้เกิดอาชญากรรม โดยต้องพยายามทำอย่างไรก็ตามที่จะให้องค์ประกอบของสามเหลี่ยมอาชญากรรมด้านใดด้านหนึ่งหายไป ก็จะทำให้อาชญากรรมไม่เกิดขึ้น (Sriwara Rangsipramanakul & Chayaphon Chatchaidet, 2015)

ภาพที่ 1 *ทฤษฎีสามเหลี่ยมอาชญากรรม (Crime Triangle Theory)*

Note From “Crime Triangle Theory” Adapted from Proactive Crime Prevention by Crime Triangle Theory (p. 4), by R. Sriwara & C. Chayaphon, 2015, Metropolitan Police Bureau. © Metropolitan Police Bureau. Used with permission.

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเน้นการเข้าใจเชิงลึกถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่อาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์ ความเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม และแนวทางการป้องกันปัญหา ผ่านการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

2. กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Participants and Sampling)

ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากกลุ่มผู้มีประสบการณ์ตรง

และมีข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประเด็นที่ศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 12 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) เจ้าของสถานประกอบการ จำนวน 2 คน ใช้เกณฑ์การคัดเลือก คือ ดำเนินกิจการอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เปิดมาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีพนักงานเอนเตอร์เทนเนอร์ชาย-หญิง (2) หนุ่มสาวเอนเตอร์เทนเนอร์ จำนวน 8 คน ใช้เกณฑ์การคัดเลือก คือ ประกอบอาชีพในสถานประกอบการถูกกฎหมาย มีประสบการณ์อย่างน้อย 2 ปี และ (3) นักอาชญาวิทยา/เจ้าหน้าที่ตำรวจ จำนวน 2 คน ใช้เกณฑ์การคัดเลือก คือ มีประสบการณ์ในคดีที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดเอนเตอร์เทนเนอร์ ไม่น้อยกว่า 3 ปี

3. เครื่องมือวิจัย (Research Instruments)

ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เป็นเครื่องมือหลัก ซึ่งออกแบบตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย 5 ตอนหลัก ได้แก่ (1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล (2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่อาชีพ (3) ความเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม (4) แนวทางป้องกันและแก้ไข และ (5) ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม โดยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีการดำเนินการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ผ่านการประเมินค่า IOC ก่อนนำไปใช้จริง และได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

4. ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection Procedure)

ขออนุญาตจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (รหัสโครงการ SSRPCA-REC 008/2568) ประสานผู้ให้ข้อมูลล่วงหน้า พร้อมแจกเอกสารแสดงเจตนาให้ความยินยอม (Consent form) ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบตัวต่อตัว ใช้เวลาประมาณ 30-60 นาที/ราย พร้อมจดบันทึกและบันทึกเสียง ถอดเทปและจัดทำบันทึกประเด็นสำคัญก่อนนำไปวิเคราะห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยมีขั้นตอนดังนี้ แยกแยะ จัดหมวดหมู่ และสังเคราะห์ข้อมูลจากเทปและบันทึก วิเคราะห์เชิงตีความตามกรอบแนวคิดและทฤษฎี นำเสนอผลในลักษณะร้อยแก้ว พร้อมการยกตัวอย่างคำพูด (quotations) ที่สะท้อนปรากฏการณ์สำคัญ

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ สามารถจำแนกผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่อาชีพของอาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านสังคม ซึ่งมีปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ปัจจัยทางสังคมหรือชุมชน ซึ่งมีส่วนต่อพฤติกรรมของเด็กและเยาวชนผู้ที่เลือกประกอบอาชีพเป็นเอนเตอร์เทนเนอร์ เพราะหากสังคมหรือชุมชนที่อยู่อาศัยมีค่านิยมในเรื่องของวัตถุนิยมมากกว่าจิตใจ มักจะไม่สนใจว่าเด็กหรือเยาวชนเหล่านั้นจะไปประกอบอาชีพหรือทำอะไร ขอเพียงแค่หวังว่าให้มีเงินมาจุนเจือครอบครัวเท่านั้น โดยการทำงานนี้ได้ไม่จำเป็นที่จะต้องเรียนจบสูงหรือใช้วุฒิปริญญาก็สามารถทำงานได้

1.2 ปัจจัยทางครอบครัว เนื่องจากบุคคลเหล่านี้อาจเป็นเด็กหรือเยาวชนที่เคยมีปัญหาครอบครัวที่ไม่สมบูรณ์หรือครอบครัวแตกแยก เช่น บิดามารดาหย่าร้างกัน โดยต่างไปมีครอบครัวใหม่และนำบุตรไปให้ผู้อื่นอุปการะหรือเลี้ยงดูแทน รวมถึงกรณีที่บุตรไปอยู่กับบิดาหรือมารดาใหม่แล้ว มีปัญหากับบิดาหรือมารดาใหม่ ทำให้บุตรคิดว่าตนถูกแย่งความรักจึงขาดความอบอุ่น หรือกรณีที่บิดา หรือมารดาตามใจบุตรมากเกินไปทำให้ไม่สามารถตัดสินใจทำอะไรด้วยตนเองได้อันเป็นสาเหตุที่ทำให้ถูกชักจูงหรือล่อลวงได้โดยง่าย

1.3 ปัจจัยทางเศรษฐกิจ หากครอบครัวไม่มีรายได้ที่แน่นอน หรือเป็นมีอาชีพรับจ้างทั่วไปที่ไม่สามารถสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจในครอบครัวได้ ทำให้ต้องยอมให้บุตรของตนออกไปทำงานนอกบ้านเพื่อหาเงินมาเลี้ยงครอบครัว โดยเฉพาะครอบครัวที่มีบุตรหลายคน แต่บิดามารดาไม่สามารถหาเงินพอที่จะมาส่งเสียเลี้ยงดูให้การศึกษาได้ จึงเกิดภาวะฝืดเคืองในครอบครัวมีหนี้สินที่ไม่อาจหารายได้มาชำระได้

2. ปัจจัยด้านภาระงานและค่าตอบแทน

ปัจจัยด้านภาระงานและค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าสู่อาชีพเด็กเอนเตอร์เทน พบว่าเงินเดือนและสวัสดิการมีอิทธิพลอย่างมาก นอกจากนี้ ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายก็มีส่วนเช่นกัน การทำงานในอาชีพนี้อาจมีความต้องการรายได้สูงในระยะเวลาสั้น ทำให้หลายคนเลือกที่จะทำอาชีพนี้ อย่างไรก็ตาม การศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องก็มีความสำคัญในการทำความเข้าใจอย่างครอบคลุม

จากผลการศึกษาความคิดเห็นส่วนใหญ่พบว่า ด้วยภาระงานในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ประกอบกับค่าครองชีพที่สูง ทำให้คนส่วนหนึ่งเลือกทำงานที่ทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่สูงและไม่ใช่งานที่หนักจนเกินไป อีกทั้งควบคุมเวลาได้ เป็นงานอิสระที่สามารถเลือกรับได้

3. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญในการตัดสินใจเข้าสู่อาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการให้บริการลูกค้าและลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ อายุและหน้าที่การงานก็เป็นปัจจัยที่ถูกพิจารณาด้วยเช่นกัน การศึกษาเพิ่มเติมอาจรวมถึงการสำรวจว่าบุคลิกภาพแบบใดที่เหมาะสมกับอาชีพนี้ และความแตกต่างของบุคลิกภาพในกลุ่มผู้ชายและผู้หญิงในอาชีพนี้

จากผลการศึกษาความคิดเห็นส่วนใหญ่พบว่า คนที่ถูกเลือกให้มาประกอบอาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์ หรือเลือกที่จะมาประกอบอาชีพนี้นั้น ต้องเป็นคนที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีรูปร่างและหน้าตาที่ดี ผิวพรรณดี และมีทัศนคติในแง่บวกต่อการให้บริการอีกด้วย สอดคล้องกับจากงานวิจัยของ พงศธร กุลชล พบว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพเป็นส่วนสำคัญที่มีผลต่อการเข้าสู่อาชีพเด็กเอนเตอร์เทนเนอร์ หรือนักแสดงดนตรีในสถานบันเทิง คือ (1) บุคลิกภาพที่น่าดึงดูด (2) การสื่อสารอารมณ์ (3) ความมั่นใจและทักษะในการเข้าสังคม และ (4) ภาพลักษณ์มืออาชีพ

4. ปัจจัยด้านมาตราการทางกฎหมาย

ผลการศึกษาความคิดเห็นส่วนใหญ่ พบว่าข้อจำกัดของกฎหมายในปัจจุบันที่ไม่ครอบคลุมต่อการประกอบอาชีพนี้ เช่น ไม่มีข้อกำหนด

หรือจำกัดการให้บริการที่ชัดเจนว่า สิ่งใดผิดหรือสิ่งใดถูก ขัดหรือไม่ขัดต่อกฎหมาย ทำให้การทำอาชีพนี้มีการเปิดกว้างจนเกินไป จนอาจทำให้เกิดการกระทำผิดกฎหมายขึ้นได้

ความเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมของผู้ประกอบอาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์

อาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์มีความเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมสูง สาเหตุหลักมาจากโครงสร้างทางสังคมที่ไม่เท่าเทียมกัน และปัจจัยด้านรายได้ที่ไม่เพียงพอ ทำให้ผู้หญิงบางส่วนเลือกประกอบอาชีพนี้ อย่างไรก็ตาม ความเสี่ยงนี้ยังเกี่ยวข้องกับอาชญากรรมออนไลน์อีกด้วย การลดความเสี่ยงอาจทำได้โดยการตระหนักถึงความรับผิดชอบส่วนบุคคลและพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรม จากผลการวิจัยพบว่า ความเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมของผู้ประกอบอาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) ความเสี่ยงในด้านสถานที่การทำงาน

ปัจจัยความเสี่ยงในด้านสถานที่การทำงาน ปัจจัยเหล่านี้อาจรวมถึงสภาพแวดล้อมของสถานที่ มาตรการรักษาความปลอดภัย และลักษณะของลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการ ผลการศึกษาความเห็นส่วนใหญ่ พบว่า การไปให้บริการในสถานที่ที่ไม่คุ้นเคย ย่อมมีความเสี่ยงสูงกว่าการไปให้บริการในร้านที่ตนเองสังกัดอยู่ เพราะการออกไปพื้นที่ของลูกค้าจัดไว้ให้นั้น ย่อมคาดเดาอะไรไม่ได้ว่าจะพบเจอกับสถานที่แบบใด มีทางออกหรือทางหลบหนีหรือไม่ และจะพบเจอกับกลุ่มลูกค้าจำนวนเท่าใด

2) ความเสี่ยงในด้านการเดินทาง

ผลการศึกษาความเห็นส่วนใหญ่ พบว่า การต้องดื่มสุราหรือของมึนเมาร่วมด้วย ขณะให้บริการ ทำให้การเดินทางกลับด้วยรถของตนเองย่อมมีความเสี่ยงที่จะถูกจับกุมในความผิดขับรถในขณะที่มีแอลกอฮอล์ในเลือดมากกว่า 50 มิลลิกรัมเปอร์เซ็นต์ และไม่เพียงเท่านั้น หากมึนเมาจนไม่สามารถควบคุมสติได้ อาจถูกชักจูงให้ไปขึ้นรถไปกับคนแปลกหน้าได้ จนเสี่ยงที่จะตกเป็นเหยื่อถูกล่วงละเมิดทางเพศ

3) ความเสี่ยงในด้านร่างกายและจิตใจจากการขาดสติ สาเหตุมาจากการต้องดื่มสุรา หรือใช้ของมึนเมาอื่น ๆ

การดื่มสุราหรือใช้สารเสพติดในปริมาณที่มากเกินไป เพิ่มโอกาสที่ผู้ประกอบอาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์จะตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม ผลการศึกษาความเห็นส่วนใหญ่ พบว่า ความเสี่ยงด้านนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะก่อให้เกิดอาชญากรรม หรือตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมได้ เนื่องจากด้วยบริบทของอาชีพทำให้ต้องดื่มร่วมกับลูกค้า หรือบางครั้งต้องเสพยาเสพติดร่วมกับลูกค้า เพื่อให้ลูกค้าพึงพอใจ จนบางครั้งการที่ดื่มสุรามากจนเกินไป หรือเสพยาเสพติดมากขึ้นเกินไป อาจทำให้เกิดผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสติสัมปชัญญะขาดหายไป จนนำมาสู่การเสียชีวิต การถูกล่วงละเมิด การถูกลักทรัพย์หรือเอาทรัพย์สินไป เป็นต้น

4) ความเสี่ยงในด้านการปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าที่หลากหลาย

การออกไปทำงานในแต่ละวันของอาชีพเอนเตอน์เทนเนอร์นั้น เป็นการทำงานที่ต้องพบเจอคนแปลกหน้าอยู่ตลอด ไม่สามารถคาดเดาเหตุการณ์ล่วงหน้าได้เลยว่าจะพบเจอกับลูกค้าประเภทใด รูปร่างหน้าตาแบบใด บุคลิกนิสัยใจคอเป็นอย่างไร สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้เกิดความเสี่ยงอยู่ตลอดเวลาในการปฏิบัติหน้าที่

และส่งผลถึงการเกิดเหตุอาชญากรรมขึ้นได้เสมอ เช่น บางครั้งผู้รับบริการเป็นคนสุภาพ ให้เกียรติผู้ให้บริการเป็นอย่างดี แต่บางครั้งต้องพบเจอลูกค้าที่เอาแต่ใจ เมาแล้วชอบโวยวาย หรือทำร้ายร่างกาย หรือแม้แต่ชอบกอด จูบ ลูบ คลำ ซึ่งเกินกว่าที่ตกลงกันไว้ จนทำให้ผู้ให้บริการอึดอัดใจ หรือบางครั้งนำไปสู่การถูกคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศเลยก็เป็นได้

5) ความเสี่ยงในด้านการกระทำผิดกฎหมาย

ผลการศึกษาความเห็นส่วนใหญ่ พบว่าการประกอบอาชีพนี้เสี่ยงต่อการกระทำผิดกฎหมาย และเสี่ยงที่จะตกเป็นเหยื่อของผู้คิดทำผิดกฎหมาย เนื่องจากกฎหมายที่ใช้บังคับยังไม่มีความชัดเจน ไม่เฉพาะเจาะจงสำหรับคนทำอาชีพนี้ การให้บริการที่เลือกได้ตามใจชอบจึงมีความเสี่ยงสูงที่จะนำไปสู่การทำผิดกฎหมายของประเทศ และยังเป็นช่องว่างของผู้คิดจะกระทำผิดนำไปใช้หากินด้วยการหลอกลวงหญิงสาวหรือแม้แต่เด็ก ให้เข้ามาทำอาชีพนี้และปล่อยให้มีการขายบริการร่วมด้วย

แนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมของผู้ประกอบอาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์

1) แนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาในด้านสถานที่การทำงาน

ควรมีการส่งเสริมให้มีการจ้างเอนเตอร์เทนเนอร์ในสถานประกอบการมากกว่าจ้างไปสถานที่ส่วนบุคคลอื่น ๆ เพื่อลดความเสี่ยงในด้านสถานที่ที่ไม่คุ้นเคยและคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ให้บริการ นอกจากนี้ บริบทของสถานบริการมีความเสี่ยงที่จะเป็นปัจจัยในการก่อให้เกิดอาชญากรรมได้ จึงต้องควรมีการปรับปรุงสถานที่ให้บริการ โดยลดจุดอับ จุดอโคจรต่าง ๆ ให้น้อยลง การเพิ่มกล้องวงจรปิดให้มากขึ้นเพื่อให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ และการเพิ่มไฟสว่างให้มากขึ้นเพื่อง่ายต่อการสอดส่องพฤติกรรมที่สุ่มเสี่ยงต่าง ๆ ตลอดจนการจ้างการ์ดเพิ่มขึ้นยืนประจำทุกจุดเสี่ยง

2) แนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาในด้านการเดินทาง

ผลการศึกษาแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาในด้านการเดินทาง ที่ต้องเดินทางแบบเดิมเป็นประจำทุกวัน ก็อาจเสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรมได้ เช่น ต้องใช้รถคันเดิม อาจจะต้องเปลี่ยนเป็นเดินทางกับเพื่อน ๆ บ้าง หรือใช้บริการรถสาธารณะบ้าง บางครั้งเกิดจากการรับงานที่ต้องร่วมดื่มสุราหรือของมึนเมาร่วมกับลูกค้า ตลอดจนบางงานก็ตกลงจะเสพยาร่วมกันได้ จึงเป็นความเสี่ยงที่นำไปสู่เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เสี่ยงและละเมิดกฎหมายได้ เช่น การถูกคุกคามทางเพศ การถูกชิงทรัพย์ การถูกจับเมาแล้วขับ การประสบอุบัติเหตุต่าง ๆ จนนำไปสู่การสูญเสีย และถูกดำเนินคดีได้ ดังนั้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาเหล่านี้ได้อีก จึงควรวางแผนเตรียมการในการเดินทางไว้

3) แนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาในด้านร่างกายและจิตใจจากการขาดสติ สาเหตุมาจากการต้องดื่มสุราหรือใช้ของมึนเมาอื่น ๆ

การป้องกันและแก้ไขปัญหาทางร่างกายและจิตใจจากการขาดสติ อันเนื่องมาจากการดื่มสุราหรือสารเสพติดอื่น ๆ นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผลกระทบรวมถึงปัญหาสุขภาพกาย เช่น โรคมะเร็ง และปัญหาทางจิตเวช การดื่มแอลกอฮอล์อาจนำไปสู่การขาดสติ ขาดความยับยั้งชั่งใจ และความเสี่ยงในการก่ออาชญากรรม แนวทางแก้ไขอาจรวมถึง

การบำบัดรักษา การให้คำปรึกษา และการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเลิกดื่ม หรือลดการดื่มอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการดื่มของมึนเมาระหว่างให้บริการ หรือแม้แต่เสพยาเสพติดร่วมด้วย ล้วนนำไปสู่การตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมได้ง่าย จนบางครั้งการที่ดื่มสุรามากจนเกินไป หรือเสพยาเสพติดมากขึ้นเกินไป อาจทำให้เกิดผลกระทบต่อร่างกาย และจิตใจ ตลอดจนสติสัมปชัญญะขาดหายไป จนนำมาสู่การเสียชีวิต การถูกล่วงละเมิด การถูกลักทรัพย์หรือเอาทรัพย์สินไป

4) แนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาในด้านปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าที่หลากหลาย

ผลการศึกษา ควรการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีในงานเอนเตอร์เทนเนอร์ จำเป็นต้องใช้ทั้งทักษะของบุคลากรและมาตรการสนับสนุนจากสถานประกอบการ เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดจากความแตกต่างของลูกค้า การมีแนวทางที่ชัดเจนและการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและยั่งยืนยิ่งขึ้น การที่ต้องพบปะลูกค้าที่หลากหลาย ทำให้เกิดความเสี่ยงในการประกอบอาชีพ อาจจะทำให้ผู้ว่าจ้างรู้สึกมีอารมณ์ไม่พอใจ โกรธ และฉุนเฉียวขึ้นมาได้ จนนำมาสู่การถูกด่าทอ ทำร้าย ร่างกาย จิตใจ การกลั่นแกล้ง หรือแม้แต่เบี้ยวค่าจ้างได้

5) แนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาในด้านมาตรการทางกฎหมาย

งานเอนเตอร์เทนเนอร์บางอาชีพ อาจเกี่ยวข้องกับเด็ก โดยเฉพาะอาชีพด้านการถ่ายแบบการแสดง หรือเป็นเน็ตไอดอล เป็นอาชีพที่เริ่มได้รับความนิยมมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมของเด็กในวงการบันเทิงดังกล่าวยังขาดมาตรการคุ้มครองทางกฎหมายที่เฉพาะเจาะจง ทำให้เกิดปัญหาทั้งในด้านสุขภาพ การศึกษา และสิทธิพื้นฐานของเด็ก ผลการศึกษามองว่า ควรต้องสนับสนุนให้มีกฎหมายกำหนดการให้บริการเอนเตอร์เทนเนอร์อย่างจริงจังและเร่งด่วน เพื่อไม่ให้มีการทำผิดกฎหมายมากขึ้น โดยปัญหาทางกฎหมายที่พบ เช่น กฎหมายแรงงานยังไม่ครอบคลุมงานถ่ายแบบหรือการเป็นนายแบบนางแบบของเด็กโดยเฉพาะ ขาดการกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับการเข้าร่วมงานบันเทิง การทำงานกลางคืนยังไม่มีข้อห้ามที่ชัดเจนในบางกรณี ขาดข้อบังคับเรื่องการมีผู้ดูแล การตรวจสุขภาพและความปลอดภัย กฎหมายยังไม่มีข้อกำหนดชัดเจนเกี่ยวกับขอบเขตเนื้อหาของงาน

▣ อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่า การเข้าสู่อาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์ไม่ได้เป็นผลจากความสมัครใจเพียงลำพัง หากแต่เป็นผลลัพธ์ของปัจจัยหลายมิติที่สอดประสานกัน ทั้งในเชิงโครงสร้างทางสังคม เศรษฐกิจ ครอบครัว ปัจเจกบุคคล และระบบกฎหมาย รวมถึงความเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. อภิปรายเชิงทฤษฎี

1.1 ปัจจัยพื้นฐานตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow การตัดสินใจเข้าสู่อาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับการตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของชีวิต โดยเฉพาะในระดับ “ความมั่นคง

ทางเศรษฐกิจ" (safety needs) และ "ความต้องการทางสังคม"(belongingness and love needs) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1943) ที่ระบุว่า เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลจะมุ่งแสวงหาวิถีทางใดก็ตามเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ แม้กิจกรรมนั้นจะอยู่นอกขอบเขตของความคาดหวังทางศีลธรรมแบบดั้งเดิม

1.2 แนวคิด Emotional Labor และภาพลักษณ์ ลักษณะของอาชีพนี้แสดงถึงความต้องการ "แรงงานเชิงอารมณ์" (Emotional labor) ซึ่งผู้ประกอบอาชีพต้องใช้ทักษะในการเข้าสังคม การแสดงออกที่สอดคล้องกับความคาดหวังของลูกค้า ตลอดจนการควบคุมอารมณ์และบุคลิกภาพอย่างต่อเนื่อง สะท้อนการตีราคาทางเศรษฐกิจต่อภาพลักษณ์ภายนอกมากกว่าศักยภาพ เชิงสติปัญญา ซึ่งอาจส่งผลทางจิตใจในระยะยาว

1.3 การอธิบายผ่านทฤษฎี Routine Activity Theory ทฤษฎีนี้ช่วยอธิบายความเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมในกลุ่มผู้ประกอบอาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์ได้อย่างชัดเจน โดยชี้ให้เห็นว่าอาชญากรรมเกิดขึ้นเมื่อมี "ผู้กระทำผิดที่มีแรงจูงใจ" (Motivated Offender) "เป้าหมายที่เหมาะสม" (Suitable Target) และ "การขาดผู้ดูแลที่สามารถยับยั้งได้" (Absence of Capable Guardian) ซึ่งตรงกับลักษณะการทำงานที่ต้องพบลูกค้าแปลกหน้า ดื่มเครื่องดื่มมึนเมา และทำงานในสถานที่ที่ไม่มีระบบความปลอดภัยเพียงพอ

2. ผลกระทบจากปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ปัจจัยด้านโครงสร้างสังคม เศรษฐกิจและครอบครัว กลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งเข้าสู่อาชีพนี้จากแรงกดดันภายนอก เช่น ความยากจน หนี้สินในครอบครัว หรือการขาดความอบอุ่นจากครอบครัว ซึ่งเปิดโอกาสให้โมเดลลิ่งหรือบุคคลแสวงหาประโยชน์ชักจูงเข้าสู่วงการนี้ได้ง่าย

2.2 ค่าตอบแทนและลักษณะงานที่ยืดหยุ่น อาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์ตอบโจทย์ผู้ที่ต้องการรายได้สูงในระยะเวลาสั้น และต้องการควบคุมเวลาการทำงานด้วยตนเอง อย่างไรก็ตาม อัตราค่าตอบแทนที่สูงนั้น มักแลกมากับภาระงานหนัก และความเสี่ยงต่อสุขภาพกายและจิตใจ เช่น ภาวะหมดไฟ (burnout) หรือปัญหาสุขภาพจิตเรื้อรัง

2.3 ความไม่สมดุลระหว่างบุคลิกภาพภายนอกกับศักดิ์ศรีของแรงงาน การให้คุณค่ากับรูปร่าง หน้าตา และความสามารถในการเข้าสังคม ส่งผลให้ผู้ประกอบอาชีพจำนวนหนึ่งรู้สึกว่าตนถูกประเมินคุณค่าเพียงจากภายนอก ขาดการยอมรับในฐานะแรงงานที่มีสิทธิในการคุ้มครอง ส่งผลให้มีภาวะความรู้สึกด้อยคุณค่าต่อตนเองในระยะยาว

2.4 ช่องโหว่ทางกฎหมายและความไม่เท่าเทียม กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอาชีพนี้ยังไม่มีความชัดเจน ไม่สามารถให้ความคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานได้อย่างครอบคลุม โดยเฉพาะในกรณีที่มีเยาวชนหรือผู้หญิงเป็นผู้ให้บริการ ทำให้กลายเป็น "พื้นที่สีเทา" ที่เปิดโอกาสให้เกิดการแสวงหาประโยชน์หรือการล่วงละเมิดได้โดยง่าย

3. ข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวทางการแก้ไข

3.1 การปฏิรูประบบกฎหมายและคุ้มครองสิทธิแรงงานเฉพาะกลุ่ม ควรผลักดันให้มีกฎหมายเฉพาะในการกำกับดูแลอาชีพเอนเตอร์

เทนเนอร์ เช่น การกำหนดขอบเขตการให้บริการ การคุ้มครองแรงงานในช่วงเวลากลางคืน การบังคับใช้ระบบสัญญาจ้างที่ชัดเจน และการคัดกรองอายุขั้นต่ำในการให้บริการ

3.2 การส่งเสริมสวัสดิการและการคุ้มครองในสถานที่ทำงาน สถานประกอบการควรมีระบบรักษาความปลอดภัยขั้นพื้นฐาน เช่น กล้องวงจรปิด เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย และการจัดเวรบัดดี้เพื่อป้องกันการทำงานลำพัง ทั้งยังควรมีช่องทางร้องเรียนที่เป็นอิสระและปลอดภัยสำหรับผู้ประกอบอาชีพ

3.3 การอบรมและเสริมสร้างทักษะเอาตัวรอดให้ผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการจัดอบรมในเรื่องการปฏิเสธอย่างปลอดภัย การสื่อสารกับลูกค้า การประเมินความเสี่ยง และการป้องกันตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานอย่างปลอดภัย

3.4 การปรับทัศนคติของสังคมและการให้ความรู้ต่อสาธารณะ การสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับอาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์จะช่วยลดการตีตรา (stigmatization) และเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงสิทธิสวัสดิการของกลุ่มแรงงานดังกล่าว

กล่าวได้ว่าการเข้าสู่อาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์สะท้อนถึงพลวัตของสังคมไทยที่ประกอบด้วยความไม่เสมอภาคทางเศรษฐกิจ ความเปราะบางทางครอบครัว ความต้องการปัจจัยดำรงชีพ และช่องว่างในระบบกฎหมาย ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยผลักดันให้บุคคล โดยเฉพาะผู้หญิงและเยาวชน ต้องเลือกเดินเข้าสู่อาชีพที่มีความเสี่ยง แม้จะสามารถสร้างรายได้ในระยะสั้น แต่ก็แลกมากับต้นทุนชีวิตที่สูง การแก้ไขปัญหานี้จำเป็นต้องอาศัยแนวทางแบบองค์รวม (Holistic Approach) ที่บูรณาการ ทั้งด้านนโยบายกฎหมาย การส่งเสริมสิทธิ การปกป้องแรงงาน และการปรับทัศนคติของสังคม เพื่อลดความเสี่ยงของการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม และยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ที่ประกอบอาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์ในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

1. ระดับภาครัฐและนโยบาย

จัดทำนโยบายรองรับอาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์อย่างชัดเจน เพื่อกำหนดขอบเขตการให้บริการ และลดช่องว่างที่อาจนำไปสู่การล่วงละเมิดหรือการค้ามนุษย์ มีการผลักดันกฎหมายเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในลักษณะนี้ เช่น การควบคุมสถานที่ทำงาน การดูแลความปลอดภัย และการกำกับพฤติกรรมของผู้ว่าจ้าง และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงยุติธรรม เพื่อป้องกันอาชญากรรมและการค้ามนุษย์

2. ระดับสถานประกอบการ

เพิ่มมาตรการรักษาความปลอดภัย เช่น ติดตั้งกล้องวงจรปิด เพิ่มแสงสว่างในจุดอับสายตา และเพิ่มเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย มีการกำหนดมาตรฐานการจ้างงานอย่างชัดเจน ป้องกันการบังคับให้ทำงานเกินข้อตกลง และมีการอบรมพนักงานในเรื่องการป้องกันตัว การเอาตัวรอด และการใช้จิตวิทยาในการจัดการสถานการณ์เสี่ยง

3. ระดับผู้ประกอบอาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์

ส่งเสริมความรู้เท่าทันทางกฎหมายและความเสี่ยง เพื่อสร้างความตระหนักรู้และสามารถ

ป้องกันตนเองได้ จัดกิจกรรมอบรมทักษะเอาตัวรอด เช่น การปฏิเสธอย่างปลอดภัย การอ่านพฤติกรรมลูกค้า การป้องกันการล่วงละเมิด และส่งเสริมการทำงานแบบมีบัดดี้หรือเป็นกลุ่ม เพื่อลดความเสี่ยงจากการทำงานลำพัง

4. ระดับครอบครัวและชุมชน

สร้างความเข้าใจในบทบาทของอาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์เพื่อลดอคติและเพิ่มการสนับสนุนทางจิตใจ รวมถึงส่งเสริมกิจกรรมหารายได้ทางเลือกสำหรับเยาวชนที่ปลอดภัย และเหมาะสม เพื่อป้องกันไม่ให้เข้าสู่อาชีพเสี่ยงโดยขาดข้อมูล

บรรณานุกรม

Arisa Phan-iam. (2020). Self-protection against becoming a crime victim among foreign tourists: A case study of foreign tourists visiting Khao San Road, Bangkok. *Journal of Political Science and Public Administration, 11*(1), 91-114.

Cohen, L. E., & Felson, M. (1979). Social change and crime rate trends: A routine activity approach. *American Sociological Review, 44*(4), 588-608. https://doi.org/10.2307/2094589.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 50*(4), 370-396. https://doi.org/10.1037/h0054346

Natchanon Duangpracha. (2019). Open the world of entertainment, heavy money, hundreds of thousands. *Kapook*. https://hilight.kapook.com/view/193845

Phisit Rakangwong. (2018). *A study of factors influencing elderly people becoming crime victims in Bangkok* (Master's thesis, National Institute of Development Administration, School of Public Administration).

Piyawat Charernsuk & Chaiyut Chinokul. (2022). Happiness and work engagement of promotional models (Pretty) in Bangkok. *MCU Social Science Review, 11*(3), 9-10

Pornchai Khantee, Khomdet Treemek & Krisanaphong Putrakul. (2015). *Criminology theories: Principles, research, and policy application.* S. Charoen Print.

Royal Thai Police. (2024). *Annual report 2024.* Naewna Online Newspaper. https://www.naewna.com/local/850529

Sarawut Buaprom. (2016). Forensic evidence and the justice process. *Court of Justice Journal, 28*(2), 64-67.

Sriwara Rangsipramanakul & Chayaphon Chatchaidet. (2015). *Proactive crime prevention by crime triangle theory.* Metropolitan Police Bureau.

Senna, J. J., & Siegel, L. J. (2007). Introduction to Criminal Justice (11th ed.). Belmont, CA: Thomson Wadsworth.

Tasanamin Ratchatanaratch & Neeranuch Wongcharoen. (2021). Media situation and media influence affecting violent behavior of children and youth in Chiang Mai Province. *Journal of Public Health Academic, 30*(2), 99–210.

The Matter. (2023). Getting to know the life of 'male entertainers': High-paying jobs that come with trade-offs. *The Matter.* https://thematter.co/social/male-entertain/202543

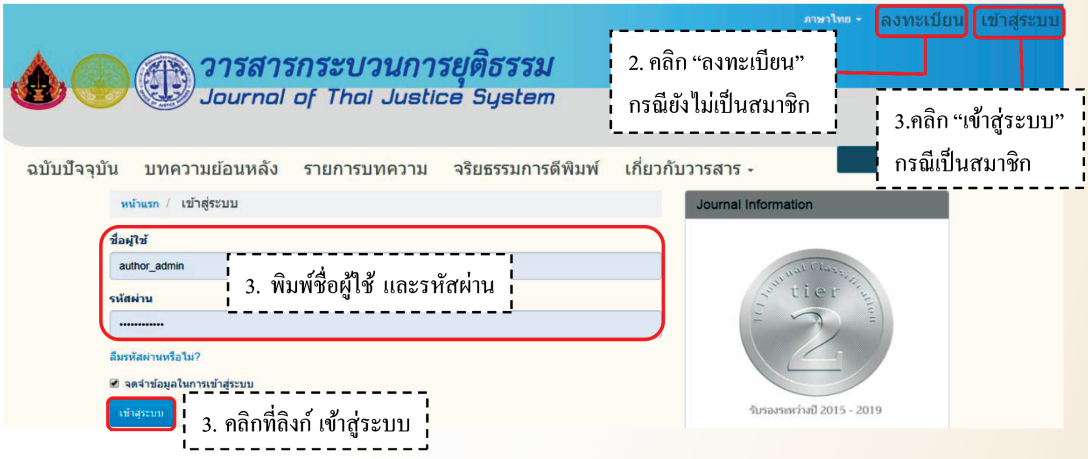
ขั้นตอนการส่งบทความ (Submission)

ขั้นตอนที่ 1 : การเข้าสู่ระบบวารสาร

1. เข้าสู่หน้าเว็บไซต์วารสารกระบวนการยุติธรรม URL : https://www.tci-thaijo.org/index.php/JTJS/

2. สมัครสมาชิก (Register) กรณีที่ยังไม่เคยเป็นสมาชิกของวารสารกระบวนการยุติธรรม ให้คลิกที่ปุ่ม **"ลงทะเบียน"** และสร้างข้อมูลส่วนตัว เช่น ชื่อผู้ใช้, Email, รหัสผ่าน รายละเอียดต่าง ๆ ที่แสดงในระบบ และยืนยันตัวตนผ่าน Link ที่ระบบส่งไปยัง Email ของท่าน

3. กรณีที่เป็นสมาชิกของวารสารกระบวนการยุติธรรมอยู่แล้ว ให้พิมพ์ ชื่อผู้ใช้ และรหัสผ่าน จากนั้นคลิกที่ปุ่ม เข้าสู่ระบบ

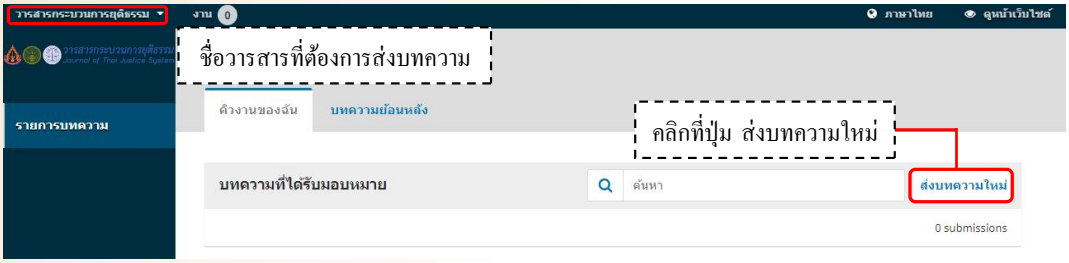


ขั้นตอนที่ 2 : เข้าหน้า Dashboard

เมื่อเข้าสู่ระบบแล้วชื่อผู้ใช้จะแสดงที่มุมบนด้านขวาของเว็บไซต์ผู้ส่งบทความ คลิกที่ชื่อผู้ใช้ และคลิก แดชบอร์ด

ขั้นตอนที่ 3 : เข้าสู่กระบวนการส่งบทความ (Submission)

ระบบจะนำเข้าสู่หน้าของผู้เขียนบทความ/ผู้แต่ง (Author) คลิกที่ปุ่ม ส่งบทความใหม่



จากนั้นดำเนินการตามกระบวนการส่งบทความ 5 ขั้นตอน ดังนี้

Step 1 : เริ่มต้น

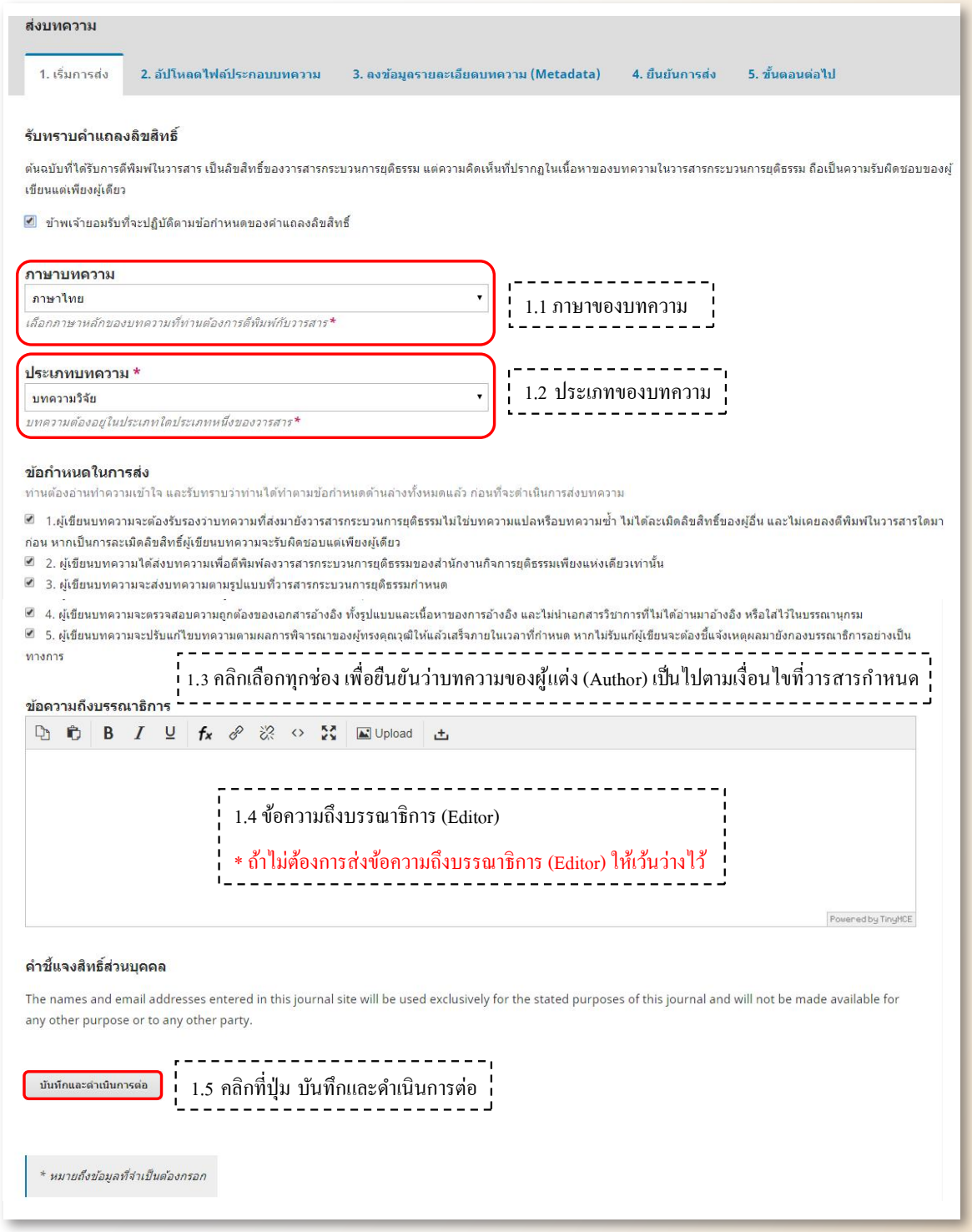
1.1 ภาษาของบทความที่จะส่งตีพิมพ์ เช่น ภาษาไทย หรือ ภาษาอังกฤษ เป็นต้น

1.2 ประเภทของบทความ เช่น บทความวิจัย (Research Articles) บทความวิชาการ (Academic Articles) เป็นต้น

1.3 ผู้เขียนบทความ/ผู้แต่ง (Author) จะต้องอ่านข้อกำหนดในการส่งบทความ และคลิกยอมรับทุกข้อกำหนด เพื่อยืนยันว่าท่านทำตามเงื่อนไขที่วารสารกระบวนการยุติธรรมกำหนด

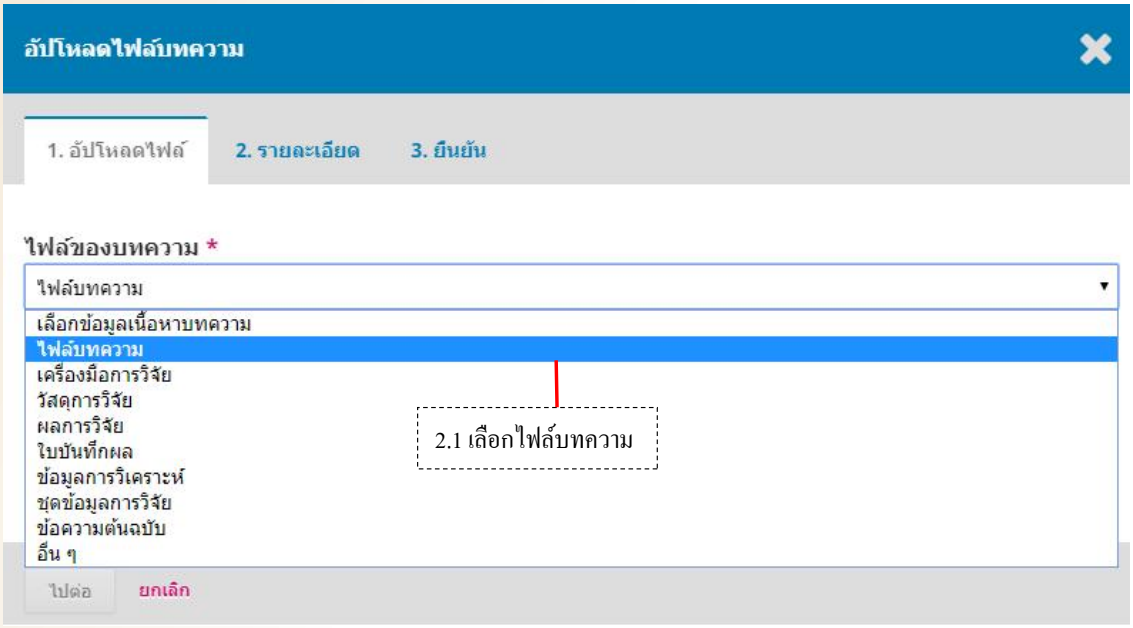
1.4 หากผู้แต่ง (Author) ต้องการส่งข้อความถึงบรรณาธิการ (Editor) ให้กรอกข้อความในกล่องข้อความ ถึงบรรณาธิการ โดยข้อความที่ส่งถึงบรรณาธิการจะไม่ถูกเผยแพร่และใช้ในวัตถุประสงค์อื่นนอกเหนือจากการตีพิมพ์บทความในวารสารกระบวนการยุติธรรม

1.5 คลิกที่ปุ่ม บันทึกและดำเนินการต่อ เพื่อไปยังกระบวนการถัดไป

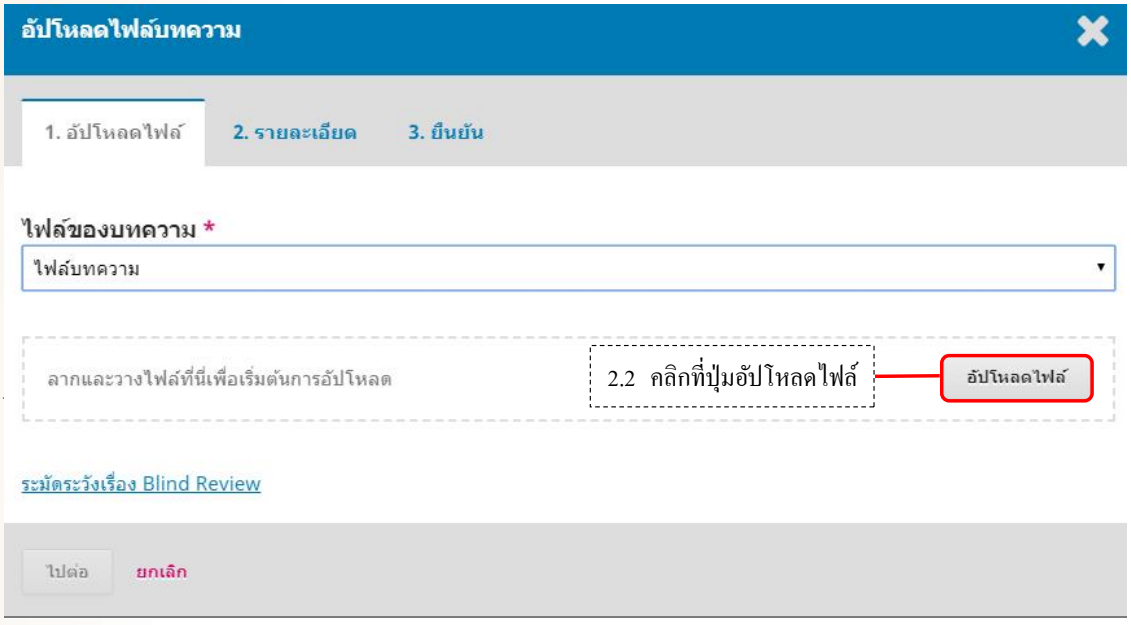

ส่งบทความ
1. เริ่มการส่ง
2. อัปโหลดไฟล์ประกอบบทความ
3. ลงข้อมูลรายละเอียดบทความ (Metadata)
4. ยืนยันการส่ง
5. ขั้นตอนต่อไป
รับทราบคำแถลงลิขสิทธิ์
ต้นฉบับที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสาร เป็นลิขสิทธิ์ของวารสารกระบวนการยุติธรรม แต่ความคิดเห็นที่ปรากฏในเนื้อหาของบทความในวารสารกระบวนการยุติธรรม ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่เพียงผู้เดียว
ข้าพเจ้ายอมรับที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดของคำแถลงลิขสิทธิ์
ภาษาบทความ
ภาษาไทย
เลือกภาษาหลักของบทความที่ท่านต้องการตีพิมพ์กับวารสาร*
1.1 ภาษาของบทความ
ประเภทบทความ *
บทความวิจัย
บทความต้องอยู่ในประเภทใดประเภทหนึ่งของวารสาร*
1.2 ประเภทของบทความ
ข้อกำหนดในการส่ง
ท่านต้องอ่านทำความเข้าใจ และรับทราบว่าท่านได้ทำตามข้อกำหนดด้านล่างทั้งหมดแล้ว ก่อนที่จะดำเนินการส่งบทความ
1.ผู้เขียนบทความจะต้องรับรองว่าบทความที่ส่งมายังวารสารกระบวนการยุติธรรมไม่ใช่บทความแปลหรือบทความซ้ำ ไม่ได้ละเมิดลิขสิทธิ์ของผู้อื่น และไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน หากเป็นการละเมิดลิขสิทธิ์ผู้เขียนบทความจะรับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียว
2. ผู้เขียนบทความได้ส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ลงวารสารกระบวนการยุติธรรมของสำนักงานกิจการยุติธรรมเพียงแห่งเดียวเท่านั้น
3. ผู้เขียนบทความจะส่งบทความตามรูปแบบที่วารสารกระบวนการยุติธรรมกำหนด
4. ผู้เขียนบทความจะตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารอ้างอิง ทั้งรูปแบบและเนื้อหาของการอ้างอิง และไม่นำเอกสารวิชาการที่ไม่ได้อ่านมาอ้างอิง หรือใส่ไว้ในบรรณานุกรม
5. ผู้เขียนบทความจะปรับแก้ไขบทความตามผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด หากไม่รับแก้ผู้เขียนจะต้องชี้แจงเหตุผลมายังกองบรรณาธิการอย่างเป็นทางการ
1.3 คลิกเลือกทุกช่อง เพื่อยืนยันว่าบทความของผู้แต่ง (Author) เป็นไปตามเงื่อนไขที่วารสารกำหนด
ข้อความถึงบรรณาธิการ
Upload
1.4 ข้อความถึงบรรณาธิการ (Editor)
* ถ้าไม่ต้องการส่งข้อความถึงบรรณาธิการ (Editor) ให้เว้นว่างไว้
Powered by TinyMCE
คำชี้แจงสิทธิ์ส่วนบุคคล
The names and email addresses entered in this journal site will be used exclusively for the stated purposes of this journal and will not be made available for any other purpose or to any other party.
บันทึกและดำเนินการต่อ
1.5 คลิกที่ปุ่ม บันทึกและดำเนินการต่อ
* หมายถึงข้อมูลที่จำเป็นต้องกรอก

Step 2 : อัปโหลดไฟล์บทความ

2.1 เลือกประเภทของไฟล์ โดยบทความฉบับเต็ม (Full Text) ให้เลือก “ไฟล์บทความ”



2.2 อัปโหลดบทความฉบับเต็ม (Full Text) โดยคลิกที่ปุ่ม Upload File

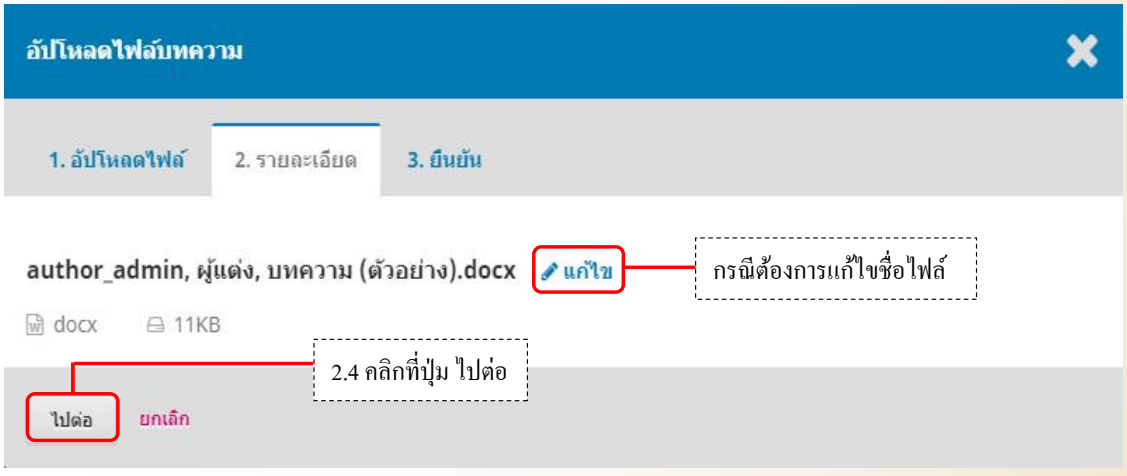


2.3 คลิกที่ปุ่ม ไปต่อ

* หากต้องการเปลี่ยนไฟล์ที่จะแนบให้คลิกที่ปุ่ม เปลี่ยนไฟล์

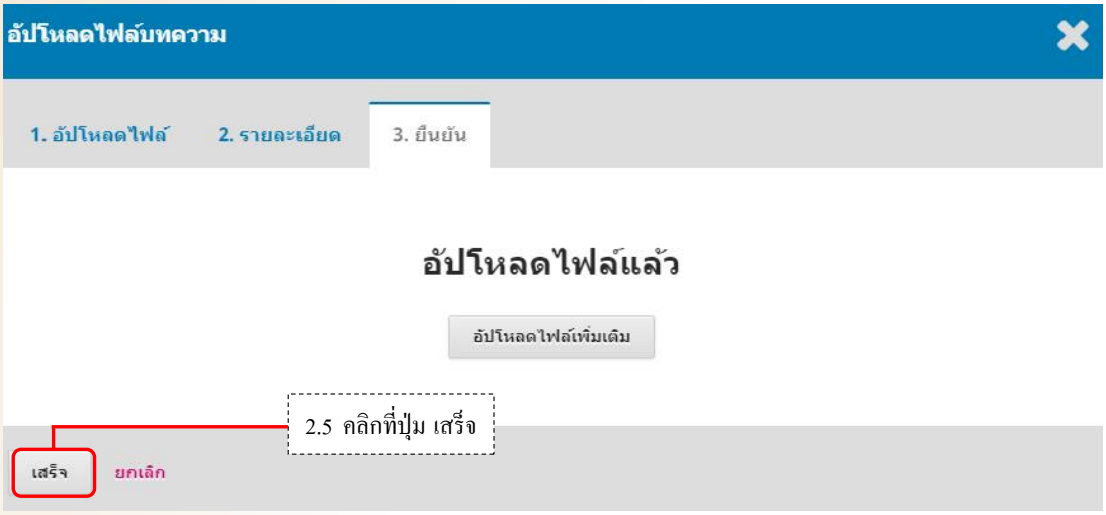
2.4 คลิกที่ปุ่ม ไปต่อ

* หากต้องการแก้ไขชื่อไฟล์ในระบบ ให้คลิกที่ แก้ไข



2.5 คลิกที่ปุ่ม เสร็จ

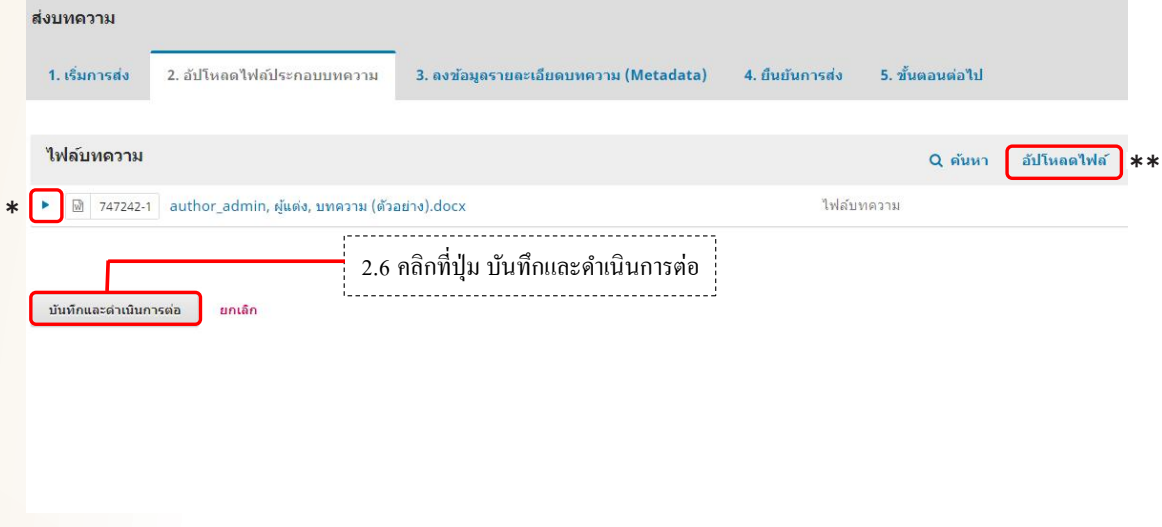
* หากต้องการอัปโหลดไฟล์แนบอื่น ๆ ให้คลิกที่ปุ่ม อัปโหลดไฟล์เพิ่มเติม โดยเลือกประเภทของไฟล์เป็น อื่น ๆ



2.6 คลิก บันทึกและดำเนินการต่อ

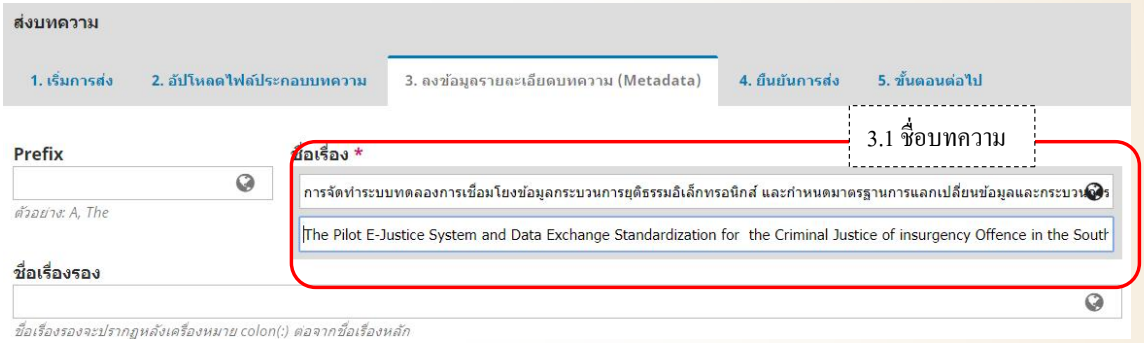
* กรณีต้องการแก้ไขไฟล์ ให้คลิกที่สัญลักษณ์ ▶ และกดที่ลิงก์ ลบ เพื่อลบไฟล์ จากนั้นคลิกอัปโหลดไฟล์เพื่อแนบไฟล์ใหม่ โดยทำตามขั้นตอนที่ 2.1 - 2.5

** หากต้องการอัปโหลดไฟล์อื่น ๆ เพิ่มเติม ให้คลิกที่ อัปโหลดไฟล์ โดยเลือกประเภทของไฟล์เป็น อื่น ๆ

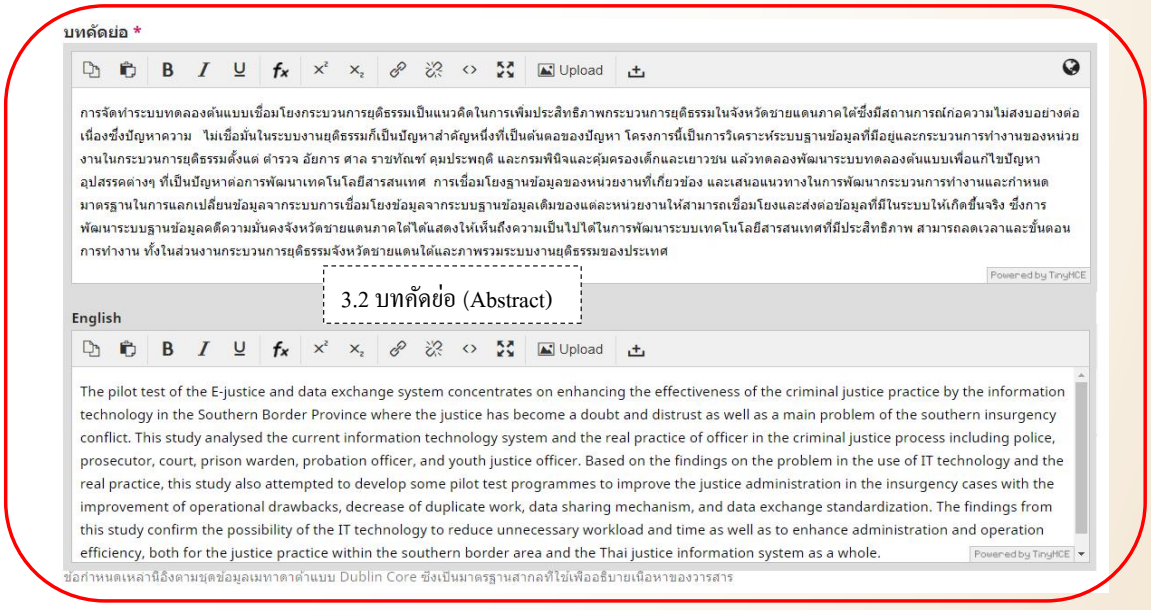


Step 3 : การลงรายละเอียดบทความ

3.1 ชื่อบทความ (แสดงสัญลักษณ์ลูกโลก เนื่องจากวารสารตั้งค่าให้ใส่ข้อมูล 2 ภาษา)



3.2 บทคัดย่อ (แสดงสัญลักษณ์ลูกโลก เนื่องจากวารสารตั้งค่าให้ใส่ข้อมูล 2 ภาษา)

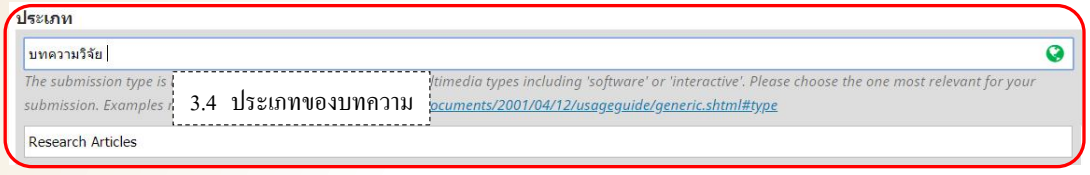


3.3 ข้อมูลผู้แต่ง

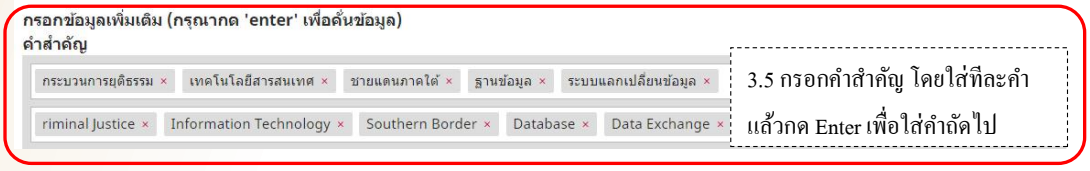
3.3.1 ค่าเริ่มต้น (default) ของระบบ ผู้แต่ง คือ ผู้ใช้ ที่เข้าสู่ระบบเพื่อส่งบทความ หากต้องการเพิ่มเติมข้อมูล หรือแก้ไขคลิกที่สัญลักษณ์ ▶ จากนั้นคลิกที่ แก้ไข

3.3.2 ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 1 คน ให้คลิกที่ เพิ่มผู้เกี่ยวข้องกับบทความ

3.4 ประเภทของบทความ เช่น บทความวิจัย (Research Articles) บทความวิชาการ (Academic Articles) เป็นต้น



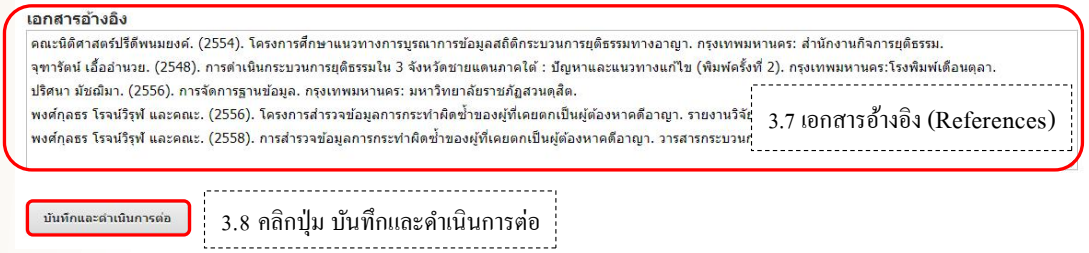
3.5 คำสำคัญ โดยการใส่ทีละคำ แล้วกด Enter เพื่อใส่คำถัดไป (แสดงสัญลักษณ์ลูกโลก เนื่องจากวารสารตั้งค่าให้ใส่ข้อมูล 2 ภาษา)



3.6 หน่วยงานที่สนับสนุน/ให้ทุน กรณีไม่มีหน่วยงานสนับสนุน/ให้ทุน ให้เว้นว่างไว้ (แสดงสัญลักษณ์ลูกโลก เนื่องจากวารสารตั้งค่าให้ใส่ข้อมูล 2 ภาษา)

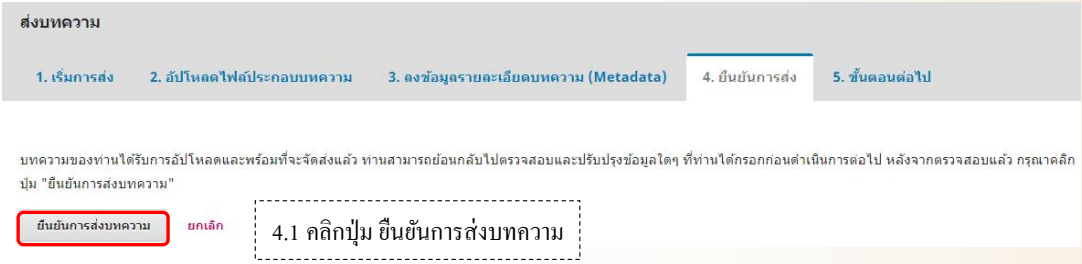
3.7 เอกสารอ้างอิง (References) ใส่ข้อมูลเอกสารอ้างอิงของบทความ

3.8 คลิกปุ่ม บันทึกและดำเนินการต่อ



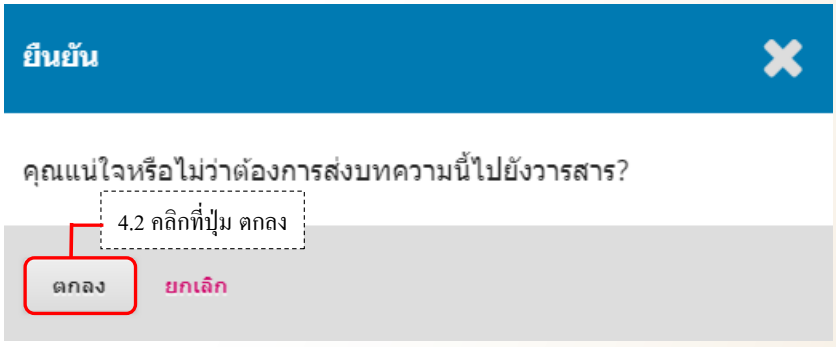
Step 4 : ยืนยันการส่ง

4.1 หลังจากตรวจสอบความถูกต้องของรายละเอียดบทความทั้งหมดเรียบร้อยแล้วให้คลิกที่ปุ่ม ยืนยันการส่งบทความ



4.2 คลิกที่ปุ่ม ตกลง เพื่อเสร็จสิ้นกระบวนการส่งบทความ (Submission)

* หากคลิกที่ปุ่ม ตกลง แล้ว จะไม่สามารถย้อนกลับไปแก้ไขข้อมูลได้



รายละเอียดในการส่งบทความวิจัย / บทความวิชาการ

เพื่อตีพิมพ์ลงวารสารกระบวนการยุติธรรม

ความเป็นมา

วารสารกระบวนการยุติธรรม จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2549 ที่กำหนดให้คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่ประการหนึ่ง คือ การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานยุติธรรม จัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรม หรือเสนอแนะหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องในการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานยุติธรรม ดังนั้น สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม ในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ซึ่งมีภารกิจหนึ่งคือการเผยแพร่ความรู้ทางด้านวิชาการในกระบวนการยุติธรรม จึงได้จัดทำวารสารกระบวนการยุติธรรมขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลการศึกษาวิจัย ตลอดจนองค์ความรู้ทางด้านกระบวนการยุติธรรม กฎหมาย และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไปสู่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน นิสิต นักศึกษา รวมถึงประชาชนผู้สนใจทั่วไป ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ รวมทั้งเป็นเวทีหรือสื่อกลางสำหรับแนะนำและนำเสนอผลงานค้นคว้าวิจัยใหม่ ๆ หรือความเห็นทางวิชาการ องค์ความรู้ใหม่ด้านกระบวนการยุติธรรม กฎหมาย และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผ่านบทความทางวิชาการ ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพของนักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องและประชาชนทั่วไป พร้อมกระตุ้นให้เกิดการวิจัยการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในเชิงทฤษฎี และเชิงปฏิบัติที่จะสามารถนำไปอ้างอิง ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์แก่สังคมโดยรวม

หลักเกณฑ์การส่งบทความ

1. เป็นบทความวิจัย หรือบทความวิชาการทางด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีขอบเขตวารสาร อาทิ

- การบริหารงานยุติธรรม
- กฎหมายและการบังคับใช้
- อาชญาวิทยา และทัณฑวิทยา
- ยุติธรรมทางเลือก และยุติธรรมสมานฉันท์
- นิติวิทยาศาสตร์
- การพัฒนาพฤตินิสัย
- เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมด้านกระบวนการยุติธรรม
- สิทธิมนุษยนชน และการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

2. เป็นบทความที่ไม่เคยได้รับการตีพิมพ์ที่ใดมาก่อน และไม่อยู่ในระหว่างการเสนอขอลงพิมพ์ในวารสาร/สิ่งพิมพ์อื่น ไม่ใช่บทความแปล หรือบทความซ้ำ ไม่ได้ละเมิดลิขสิทธิ์ของผู้อื่น และไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน หากเป็นการละเมิดลิขสิทธิ์ ผู้เขียนบทความจะเป็นผู้รับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียว

3. วารสารกระบวนการยุติธรรมกำหนดให้มีรูปแบบการพิจารณาบทความแบบ Double - blinded ซึ่งผู้พิจารณาไม่ทราบชื่อผู้แต่ง และผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้พิจารณา (Double - blind peer review)

4. เนื้อหาต้นฉบับเป็นผลงานที่สรุปแล้วมีความยาว 10-20 หน้า (A4) อักษรภาษาไทยพิมพ์ด้วย TH Saraban PSK ขนาด 16 อักษรภาษาอังกฤษพิมพ์ด้วย Times New Roman ขนาด 12 ในส่วนของการอ้างอิงใช้รูปแบบ APA (American Psychological Association) **โดยผู้เขียนจะต้องจัดรูปแบบบทความให้ถูกต้องตามที่วารสารกระบวนการยุติธรรมกำหนดก่อนการส่งต้นฉบับ**

5. การส่งต้นฉบับ ผู้เขียนต้องลงทะเบียนในระบบออนไลน์โดยผ่านเว็บไซต์ www.tci-thaijo.org/index.php/JTJS พร้อมแนบเอกสาร ดังนี้

5.1 บทความวิจัย หรือบทความวิชาการ โดยใช้โปรแกรม Microsoft Word เท่านั้น

5.2 แบบฟอร์มเสนอบทความเพื่อตีพิมพ์ลงในวารสารกระบวนการยุติธรรม

6. บทความที่ถูกต้องตามรูปแบบที่วารสารกำหนด จะส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความประเมินคุณภาพทางวิชาการของบทความ 3 ท่านต่อบทความ โดยพิจารณาบทความแบบ Double - blind peer review และจะติดต่อผู้เขียนในกรณีมีข้อแก้ไขจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ทางผู้เขียนนำไปดำเนินการแก้ไข เมื่อผู้เขียนแก้ไขบทความตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ให้จัดส่งบทความทางระบบออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ www.tci-thaijo.org/index.php/JTJS ของวารสารกระบวนการยุติธรรมอีกครั้ง

การเสนอต้นฉบับบทความวิจัย

1. ชื่อเรื่อง (Title) ต้องมีทั้ง**ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ**

2. ชื่อผู้เขียนและสังกัด (Author & by-line) ชื่อ นามสกุล สังกัด/หน่วยงาน ทั้ง**ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ** โดยใช้เครื่องหมาย *, ** ทำเชิงอรรถท้ายหน้า (footnote) ระบุตำแหน่งทางวิชาการ ชื่อสถานที่ทำงานหน่วยงานหรือสถาบันของผู้เขียนที่เป็นปัจจุบัน

3. บทคัดย่อ (Abstract) ต้องมี**ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ** เป็นเรียงความย่อหน้าเดียวที่มีใจความครบถ้วนสมบูรณ์ มีสาระโดยสังเขปประกอบด้วย วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย (Materials and Methods) การวิเคราะห์และสรุปผล (Results Conclusion)

4. คำสำคัญ (Keywords) ต้องมีทั้ง**ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ**

5. บทนำ (Introduction) ให้ข้อมูลและประเด็นสำคัญในงานวิจัย

6. วัตถุประสงค์ของเรื่องที่นำเสนอ

7. วิธีดำเนินการวิจัย (Materials and Methods) กล่าวถึงการออกแบบกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยเรียบเรียงลำดับขั้นตอน

8. ผลการวิจัย (Result) รายงานและอธิบายผลที่สำคัญที่เป็นจริง มีตารางหรือภาพประกอบตามความจำเป็นและเหมาะสม ซึ่งคำอธิบายใต้ภาพและตาราง ต้องมีทั้ง**ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ**

9. สรุปและอภิปรายผล (Discussion) นำประเด็นที่สำคัญของผลการศึกษา อภิบาย วิเคราะห์ ตามลำดับการเสนอว่าเหมือนหรือแตกต่างจากการศึกษาของผู้อื่นอย่างไร โดยมีหลักฐานอ้างอิงที่น่าเชื่อถือการนำผลประยุกต์ใช้

10. ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

11. การอ้างอิงในเนื้อหา เชิงอรรถ และบรรณานุกรม (References) ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบ APA **โดยกำหนดเป็นภาษาอังกฤษ**

การเสนอต้นฉบับบทความวิชาการ

1. ชื่อเรื่อง (Title) ต้องมีทั้ง**ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ**

2. ชื่อผู้เขียนและสังกัด (Author & by-line) ชื่อ นามสกุล สังกัด/หน่วยงาน ทั้ง**ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ** โดยใช้เครื่องหมาย *, ** ทำเชิงอรรถท้ายหน้า (footnote) ระบุตำแหน่งทางวิชาการ ชื่อสถานที่ทำงานหน่วยงานหรือสถาบันของผู้เขียนที่เป็นปัจจุบัน

3. บทคัดย่อ (Abstract) ต้องมีทั้ง**ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ** เป็นเรียงความย่อหน้าเดียวที่มีใจความครบถ้วนสมบูรณ์ มีสาระโดยสังเขปประกอบด้วย วัตถุประสงค์ ความสำคัญของบทความ และบทสรุป

4. คำสำคัญ (Keywords) ต้องมีทั้ง**ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ**

5. บทนำ (Introduction) ให้ข้อมูลและประเด็นสำคัญทางวิชาการ

6. วัตถุประสงค์ของเรื่องที่นำเสนอ

7. แกนหลักของเรื่อง อธิบายโดยผสมผสานกับข้อวิจารณ์ซึ่งประกอบด้วยประเด็นย่อยหรือหัวข้อย่อยและข้อเสนอแนะที่ก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ หากมีคำอธิบายใต้ภาพและตาราง ต้องมีทั้ง**ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ**

8. บทสรุป (Conclusion)

9. ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

10. การอ้างอิงในเนื้อหา เชิงอรรถ และบรรณานุกรม (References) ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบ APA **โดยกำหนดเป็นภาษาอังกฤษ**

รูปแบบการเขียนอ้างอิงแบบ APA (American Psychological Association) กำหนดเป็นรูปแบบภาษาอังกฤษ

1. การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

1.1 การอ้างอิง**ชื่อผู้แต่ง**ก่อนข้อความ

ผู้แต่ง 1 คน	**ผู้แต่งคนไทย : Name/Surname/(Year,/p./xx or pp./xx-xx)** **ผู้แต่งต่างประเทศ : Surname/(Year,/p./xx or pp./xx-xx)** **p. = อ้างหน้าเดียว/pp. = อ้างมากกว่า 1 หน้า
	ตัวอย่าง : Maslow (1970, pp. 21-23)
ผู้แต่ง 2 คน	**ผู้แต่งคนไทย : Name/Surname [1]/and/Name/Surname [2]/(Year,/p./xx or pp./xx-xx)** **ผู้แต่งต่างประเทศ : Surname[1]/and/Surname[2]/(Year,/p./xx or pp./xx-xx)**
	ตัวอย่าง : Hatch and Roegman (2017, pp. 20)
ผู้แต่ง 3 คนขึ้นไป	**ผู้แต่งคนไทย : Name/Surname [1]/et/al./(Year,/p./xx or pp./xx-xx)** **ผู้แต่งต่างประเทศ : Surname[1]/et/al./(Year,/p./xx or pp./xx-xx)**
	ตัวอย่าง : Reynolds et al. (2016, pp.1026-1027)
ผู้แต่งเป็นองค์กร หรือ นิติบุคคล สามารถใช้ชื่อย่อได้	**Organization/(Year,/p./xx or pp./xx-xx)**
	ตัวอย่าง : - Ramkhamhaeng University (RU, 2016, pp. 15-16) (อ้างอิงครั้งแรก) - RU (2016, pp. 11-12) (อ้างอิงครั้งต่อไป) **RU = Ramkhamhaeng University
ชื่อผู้แต่งเป็น “นิรนาม” หรือ “Anonymous”	**Anonymous/(Year,/p./xx or pp./xx-xx)**
	ตัวอย่าง : Anonymous, (2018)
ไม่ปรากฏชื่อผู้แต่ง	**Title/(Year,/p./xx or pp./xx-xx)**
	ตัวอย่าง : As indentified in 100 Years (2009, p. 55)

หมายเหตุ :

1. เครื่องหมาย “ / ” หมายถึงเว้นวรรค 1 ระยะ
2. ผู้แต่งเป็นคนไทยระบุเฉพาะชื่อ ชื่อสกุล ไม่ใส่คำนำหน้า ซึ่งรวมถึงผู้แต่งที่มียศทางทหาร ตำรวจ มีตำแหน่งวิชาการ ไม่ต้องใส่ยศ และตำแหน่งทางวิชาการด้วยเช่นกัน สำหรับผู้แต่งเป็นชาวต่างประเทศ ระบุเฉพาะชื่อสกุล
4. ผู้แต่งที่**มีฐานันดรศักดิ์ บรรดาศักดิ์** ให้ใส่ชื่อ, ตามด้วยฐานันดรศักดิ์ เช่น Sukhumphan Boriphat, (M.R.)
5. ผู้แต่งเป็น**พระภิกษุทั่วไป**ให้ใส่คำว่า PHRA (พระ) PHRAMAHA (พระมหา) นำหน้าชื่อ เช่น PharamahaWanchai สำหรับผู้แต่งเป็น**พระภิกษุที่มีสมณศักดิ์** ให้ใส่ชื่อสมณศักดิ์ตามด้วยชื่อตัวในเครื่องหมายวงเล็บ ถ้าไม่ทราบชื่อตัวให้ใส่เฉพาะชื่อสมณศักดิ์ เช่น Somdet Phra Nyanasamvara (Charoen Suwattano)
6. ผู้แต่งใช้นามแฝง ให้ใส่นามแฝงตามที่ปรากฏในงาน เช่น Thommayanti

1.2 การอ้างอิง**ชื่อผู้แต่ง**หลังข้อความ

ผู้แต่ง 1 คน	**ผู้แต่งคนไทย :** (Name/Surname,/ Year,/p./xx or pp./xx.-xx) **ผู้แต่งต่างประเทศ :** (Surname,/Year,/p./xx or pp./xx.-xx)
	ตัวอย่าง : (Maslow, 1970, pp. 21-23)
ผู้แต่ง 2 คน	**ผู้แต่งคนไทย :** (Name/Surname[1]/&/Name/Surname[2],/Year,/p./xx or pp./xx.-xx) **ผู้แต่งต่างประเทศ :** (Surname[1]/&/Surname[2],/Year,/p./xx or pp./xx.-xx)
	ตัวอย่าง : (Hatch & Roegman, 2017, pp. 20)
ผู้แต่ง 3 คนขึ้นไป	**ผู้แต่งคนไทย :** (Name/Surname[1]/et/al.,/Year,/p./xx or pp./xx.-xx) **ผู้แต่งต่างประเทศ :** (Last Name/et/al.,/Year,/p./xx or pp./xx.-xx)
	ตัวอย่าง : (Reynolds et al., 2016, pp.1026-1027)
ผู้แต่งเป็นองค์กร หรือ นิติบุคคล สามารถใช้ชื่อย่อได้	(Organization,/Year,/p./xx or pp./xx.-xx)
	ตัวอย่าง : (Ramkhamhaeng University [RU], 2016, pp. 11-12) (การอ้างอิงครั้งแรก) (RU, 2016, pp. 11-12) (การอ้างอิงครั้งต่อไป)
ชื่อผู้แต่งเป็น “นิรนาม” หรือ “Anonymous”	(Anonymous,/Year,/p./xx or pp./xx.-xx)
	ตัวอย่าง : (Anonymous, 2018, p.6)
ไม่ปรากฏชื่อผู้แต่ง	(Title,/Year,/p./xx or pp./xx.-xx)
	ตัวอย่าง : (100 Years, 2009, p.55)
หมายเหตุ : การอ้างอิงมากกว่าสองแหล่งข้อมูลให้เขียนเรียงตามลำดับอักษร เช่น - การวัดที่มีตัวแปรแฝงหลายตัว (Embretson & Reise, 2000; Marvelde et al., 2006)	

1.3 การอ้างอิงข้อมูลจากเว็บไซต์

ผู้แต่งคนไทย : Name/Surname,/Year,/month/Date
ผู้แต่งต่างประเทศ : Last Name,/Year,/month/Date

ตัวอย่าง :

- ความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) คือแนวคิดแนวปฏิบัติที่ให้พลเมืองได้เรียนรู้และมีความสามารถในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด มีการบริหารจัดการ กำกับตนเองได้ รวมถึงรู้เท่าทันและสามารถปกป้องตนเองจากความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งเคารพสิทธิตนเองและผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้วย **(Sommut Namwong, 2021, November 18)**

ตัวอย่าง :

- Blockchain technology is a structure that stores transactional records, also known as the block, of the

public in several databases, known as the “chain,” in a network connected through peer-to-peer nodes. Typically, this storage is referred to as a ‘digital ledger.’ **(Simplilearn, 2022, Febuary 21)**

หมายเหตุ

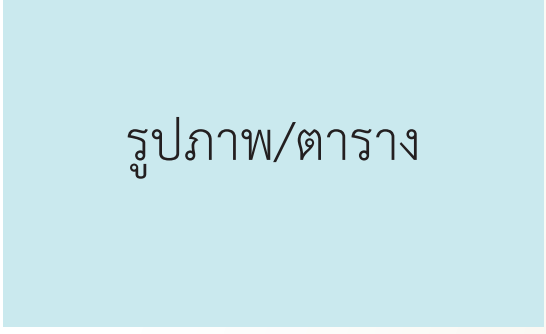
- กรณีที่ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์ใช้คำว่า **(n.d.)** คือ no date ตามด้วยเครื่องหมายมหัพภาค (.) ต่อจากชื่อผู้แต่ง
- กรณีไม่ระบุ วัน/เดือน ให้ใช้ปีพิมพ์ ค.ศ. ในเครื่องหมายวงเล็บ ตามด้วยเครื่องหมายมหัพภาพ (.) ต่อจากชื่อผู้แต่ง
- กรณีที่สิ่งพิมพ์ ได้รับการตอบรับเพื่อตีพิมพ์แล้ว แต่ยังอยู่ในระหว่างการจัดพิมพ์ให้ระบุคำว่า (in press) สำหรับเอกสารไว้ในวงเล็บแทนปีพิมพ์

2. การระบุที่มาของข้อมูลรูปภาพ และตาราง

การอ้างอิงข้อมูลรูปภาพและตาราง **:** ให้เขียนด้านบน ชิดซ้าย ดังนี้

Figure x หรือ *Table x*

ชื่อภาพ หรือ *ชื่อตาราง* (ตัวเอียง)



Note. From...

รูปแบบการอ้างอิงข้อมูลรูปภาพและตาราง

จากวารสาร หรือนิตยสาร	*Note*./From/“Article,”/by/Author,/A./A.,/Year/*Journal*,/*Volume*(issue),/p./x or pp./xx-xx/(URL หรือ DOI)./Copyright/Permission.
จากหนังสือ	*Note*./From หรือ Adapted from/*Book*/(p./x or pp./xx-xx),/by/Author,/A./A.,/Year,/ Publisher./(URL)./Copyright/Permission.
จากเว็บไซต์	*Note*./From/*Article*,/by/Author,/A./A.,/Year,/Site Name/(URL)./Copyright Permission.

3. การเขียนอ้างอิง/บรรณานุกรม (Reference)

3.1 รูปแบบการลงรายการชื่อผู้แต่ง

	ผู้แต่งคนไทย	ผู้แต่งชาวต่างประเทศ
ผู้แต่ง 1 คน	Name/Surname	สกุลผู้แต่ง,/อักษรย่อชื่อต้น./ตามด้วยอักษรย่อชื่อกลาง.(ถ้ามี)
ผู้แต่ง 2 คน	Name/Surname$^{\text{คนที่1}}$/&/Name/Surname$^{\text{คนที่ 2}}$	สกุล$^{\text{คนที่ 1}}$,/อักษรย่อชื่อต้น./&/สกุล$^{\text{คนที่ 2}}$,/อักษรย่อชื่อต้น.
ผู้แต่ง 3-20 คน	Name/Surname^{1},/Name/Surname^{2},/Name/Surname^{3},/Name/Surname^{4},Name/Surname^{5},/&/Name/Surname^{6}	Surname,/A.^{1},/Surname,/B.^{2},/Surname,/C.^{3},/Surname,/D.^{4},/Surname,/E.^{5},/&/Surname,/F.^{6}
ผู้แต่งตั้งแต่ 21 คนขึ้นไป	Name/Surname^{1},/Name/Surname^{2},/Name/Surname^{3},/Name/Surname^{4},/เขียนจนครบ19คน,/./././&/Name/Surname$^{\text{คนสุดท้าย}}$.	Surname,/A.^{1},/Surname,/B.^{2},/Surname,/C.^{3},/เขียนจนครบ 19 คน,/./././ Surname,/N.$^{\text{คนสุดท้าย}}$.
หมายเหตุ : เครื่องหมาย “ / ” หมายถึงเว้นวรรค 1 ระยะ		

3.2 รูปแบบการเขียนอ้างอิง/บรรณานุกรม

1. บทความในวารสารแบบรูปเล่ม

ผู้แต่งคนไทย : Name/Surname./(Year)./Article./*Journal*,/*Volume number*(Issue number),/First page-Last page.

ผู้แต่งต่างประเทศ : Surname,/A./(Year)./Article./*Journal*,/*Volume number*(Issue number),/First page-Last page.

ตัวอย่าง :

- Woravith - Chansuvarn. (2014). The Design of Chemosensors for Naked-Eye Detection of Mercury(II) Ion. *KKU Science Journal, 42*(4), 748-760.
- Chansuvarn, W., Tuntulani, T. & Imyim, A. (2015). Colorimetric detection of mercury(II) based on gold nanoparticles, fluorescent gold nanoclusters and other gold-based nanomaterials. *TrAC Trends in Analytical Chemistry, 125*(65), 83-96.

***หมายเหตุ.* การขึ้นบรรทัดใหม่ บรรทัดที่สองให้เว้นวรรค 5-7 ระยะ

2. บทความในวารสารอิเล็กทรอนิกส์

2.1 มีเลข DOI

ผู้แต่งคนไทย : Name/Surname./(Year)./Article./*Journal*./*Volume number*(Issue number),/First page-Last page./DOI

ผู้แต่งต่างประเทศ : Surname,/A./(Year)./Article./*Journal*./*Volume number*(Issue number),/First page-Last page./DOI

ตัวอย่าง :

Herbst-Damm, K. L., & Kulik, J. A. (2005). Volunteer support, marital status, and the survival times of terminally ill patients. Health Psychology, *24*(4), 225-229.

	https://doi.org/10.1037/0278- 613 3.24.2.225
2.2 ไม่มีเลข DOI (URL)	**ผู้แต่งคนไทย : Name/Surname./(Year)./Article./*Journal*./*Volume number*(Issue number),/First page-Last page./URL** **ผู้แต่งต่างประเทศ : Surname,/A./(Year)./Article./*Journal*./*Volume number*(Issue number),/First page-Last page./URL**
	ตัวอย่าง : - Felder, R. M., & Brent, R. (1999). FAQs-2. Chem. ERgr. Education, 33(4), 276-277. http://www.ncsu. edu/felder-public/Columns/FAQs-2.html
3. หนังสือ (Book)	
3.1 หนังสือ	**ผู้แต่งคนไทย : Name/Surname./(Year)./*Book*/(Edition ed.)./Publisher.** **ผู้แต่งต่างประเทศ : Surname,/A./(Year)./*Book*/(Edition ed.)./Publisher.**
	ตัวอย่าง : - Woravith Chansuvarn. (2022). *Analytical Chemistry: Principle and Quantitative Calculation* (2 nd ed.). The Chulalongkorn University Press. - Shotton, M. A. (1989). *Computer addiction? A study of computer dependency*. Taylor & Francis. กรณีที่ผู้แต่งเป็นนิติบุคคล เช่น หน่วยงาน องค์กร บริษัท และเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดพิมพ์ให้ใส่ชื่อย่อหรือใส่ข้อความสั้นๆ ในส่วนของสำนักพิมพ์หรือ ผู้รับผิดชอบในการจัดพิมพ์ได้ เนื่องจากได้เขียนชื่อเต็มไว้ในส่วนของผู้แต่ง เช่น WHO, The Association, The Institute, The Foundation, The Council, The Society, เป็นต้น - World Health Organization. (2013). The world health report 2013: Research for universal health coverage. WHO
3.2 บทความหรือบทในหนังสือ (Chapter in book)	**ผู้แต่งคนไทย : Name/Surname./(Year)./Chapter or Article./In/Editor/(Eds.),/*Book*/(Edition ed.)./(pp.-xx-xx)./Publisher.** **ผู้แต่งต่างประเทศ : Surname,/A./(Year)./Chapter or Article./In/Editor/(Eds.),/*Book*/(Edition ed.)./(pp.-xx-xx)./Publisher.**
	ตัวอย่าง : - Wanlapat Suksawas. (2018). Gaetano Mosca's Concept of Political Elite: A Case Study of Thai Political Elite in Malanumthai Period. In Watcharapol Supajakwattana & Watcharabon Buddharaksa (Eds.), *On Theories of Political Science and Public Administration* (2nd Ed.). (pp. 47-68). Naresuan

	University Publishing House. - Sparks, D.L. (2003). Environmental Soil Chemistry: An Overview. In D.L. Sparks (Eds.), *Environmental Soil Chemistry* (2nd Ed.). (pp. 1-42). Academic Press.
4. หนังสืออิเล็กทรอนิกส์	
4.1 หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ที่มี DOI	**ผู้แต่งคนไทย : Name/Surname./(Year)./*Book*./(Edition ed.)./DOI** ผู้แต่งต่างประเทศ : Surname,/A./(Year)./*Book*./(Edition ed.)./DOI
	ตัวอย่าง : - Aron, L., Botella, M., & Lubart, T. (2019). *Culinary arts: Talent and their development.* In R. F. Subotnik, P. Olszewski-Kubilius, & F. C. Worrell (Eds.), The psychology of high performance: Developing human potential into domain-specific talent (pp. 345–359). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/0000120-016
4.2 หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ที่ไม่มี DOI (URL)	**ผู้แต่งคนไทย : Name/Surmane./(Year)./*Book*./(Edition ed.)./URL** ผู้แต่งต่างประเทศ : Surname,/A./(Year)./*Book*./(Edition ed.)./URL
	ตัวอย่าง : **- Woravith Chansuvarn. (2022). *Analytical* *Chemistry: Principle and Quantitative Calculation*.** (2nd Ed.). https://www.chulabook.com/en/main-ebook - O' Keefe, E. (n.d.). *Egoism & the crisis in Western values*. http://www.onlineoriginals.com/showitem.asp.
4.3 บทความหรือบทในหนังสือเล็กทรอนิกส์ (Chapterin e-book rom database)	**ผู้แต่งคนไทย : Name/Surname./(Year)./Title of the chapter./In Editor/(Eds.)./*Book*/(Edition ed./pp. xx-xx)./URL** ผู้แต่งต่างประเทศ : Surname,/A./(Year)./Title of the chapter./In Editor/(Eds.)./*Book*/(Edition ed./pp. xx-xx)./URL
	ตัวอย่าง : - Thamsumet, N., Ittibenjapong, C., Kanjanahitanon, P., Chaichamni, P. & Panich, S. (2021). 1 Green Synthesis of Silver Nanoparticles from Catunaregam Tomentosa Extract. In P. Ramasami (Eds.), *Volume 2 Green and Sustainable Processing* (pp. 1-12). De Gruyter. https://doi.org/10.1515/9783110726145-001

5. วิทยานิพนธ์ (Theses & Dissertations)	
5.1 วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิตและวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตที่ไม่ได้ตีพิมพ์	**ผู้แต่งคนไทย : Name/Surname./(Year)./*Thesis title*/[Unpublished doctoral dissertation or Unpublished master's thesis]./University.** **ผู้แต่งต่างประเทศ : Surname,/A./(Year)./*Thesis title*/[Unpublished doctoral dissertation or Unpublished master's thesis]./University.**
	ตัวอย่าง : - Alisa Mithranon. (2022). *Influencing factors of electronic book's customer behavior :a case study of Thammasat University students* [Unpublished master's thesis]. Thammasat University. - Chansuvarn, W. (2012). *Spectrometric analysis of mercury(II) ion using gold nanoparticles stabilized by dithia-diaza ligands* [Unpublished doctoral dissertation]. Chulalongkorn University.
5.2 วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต และวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตจากเว็บไซต์ (ไม่อยู่ในฐานข้อมูลเชิงพาณิชย์)	**ผู้แต่งคนไทย : Name/Surname./(Year)./*Thesis title*/[Doctoral dissertation or Master's thesis]./Website name./URL** **ผู้แต่งต่างประเทศ : Surname,/A./(Year)./*Thesis title*/[Doctoral dissertation or Master's thesis]./Website name./URL**
	ตัวอย่าง : - Miller, T. (2019). *Enhancing readiness: An Exploration of the New Zealand Qualified Firefighter Programme* [Master's thesis, Auckland University of Technology].Tuwhera.https://openrepository.aut.ac.nz/handle/10292/12338
5.3 วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต และวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตจากฐานข้อมูลเชิงพาณิชย์	**ผู้แต่งคนไทย : Name/Surname./(Year)./*Thesis title*/(UMI number or other number)/[Doctoral dissertation or Master's thesis, University name]./Database name.** **ผู้แต่งต่างประเทศ : Surname,/A./(Year)./*Thesis title*/(UMI number or other number)/[Doctoral dissertation or Master's thesis, University name]./Database name.**
	ตัวอย่าง : - Becker, J. C. (2013). *Landscape-level influences on community composition and ecosystem function in a large river ecosystem* (Publication No. 3577776) [Doctoral dissertation, Graduate Council of Texas State University – San Marcos]. ProQuest Dissertations and Theses Global.
6. รายงานการประชุมเชิงวิชาการ (Proceeding)	
6.1 รูปแบบหนังสือ	**ผู้แต่งคนไทย : Name/Surname./(Year)./*Article*./In/Editor/(Ed. or Eds.),/Meeting topic./Meeting Title/(pp./xx-xx)./database.**

	ผู้แต่งต่างประเทศ : Surname,/A./(Year)./*Article*./In/Editor/(Ed. or Eds.),/Meeting topic./ Meeting Title/(pp./xx-xx)./database. หมายเหตุ กรณีมีเลข DOI หรือ URL ให้เติมต่อท้ายจากฐานข้อมูล
	ตัวอย่าง : - Katz, I., Gabayan, K., & Aghajan, H. (2007). *A multi-touch surface usingmultiple cameras*. In Blanc-Talon, W. Philips, D. Popescu, & P. Scheunders (Eds.), Lecture notes in computer science: Vol. 4678. Advanced conceptsfor intelligent vision systems (pp. 97-108). Springer-Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-540-74607-2_9
6.2 รูปแบบวารสาร	**ผู้แต่งคนไทย : Name/Surname./(Year)./Title: Sub-title./*Journal*,/*Volume*(Issue number),/First page-Last page./URL** ผู้แต่งต่างประเทศ : Surname,/A./(Year)./Title: Sub-title./*Journal*,/*Volume*(Issue number),/First page-Last page./URL
	ตัวอย่าง : - Chaudhuri, S., & Biswas, A. (2017). External terms-of-trade and labor marketimperfections in developing countries: Theory and evidence. *Proceedings of the Academy of Economics and Economic Education, 20*(1), 11-16. https://search-proquest-com. elibrary.jcu.edu.au /docview/1928612180?accountid=16285
7. รายงาน/การสัมมนา/อภิปราย	
7.1 รายงานที่จัดทำโดยหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรอื่น	Organization./(Year)./*Title*./Publisher./URL (if any)
	ตัวอย่าง : - Office of the Civil Service Commission. (2018). 21 Century. *annual report 2561*. https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc_annual_report_2561.pdf - National Cancer Institute. (2019). *Taking time: Support for people with cancer (NIH Publication No. 18-2059)*. U.S. Department of Health and Human Services, National Institutes of Health. https://www.cancer.gov/publications/patient-education/takingtime.pdf
7.2 รายงานที่จัดทำโดยผู้เขียนรายบุคคลสังกัดหน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรอื่น	**ผู้แต่งคนไทย : Name/Surname./(Year)./*Title*./Publisher./URL(if any)** ผู้แต่งต่างประเทศ : Surname,/A./(Year)./*Title*./Publisher./URL(if any)

7.3 รายงานการประชุม/การสัมมนา/อภิปราย	Organization./(Year)./*Title*./Meeting topic./*Meeting title*./Meeting venue. **ตัวอย่าง :** - Thai Dietetic Association. (2020). Dietitian in a Disruptive Innovation Era. *Integrating Holistic wellness into dietetic Practice 2020*. Bangkok.
8. หนังสือพิมพ์/แผ่นพับ/จุลสาร	
8.1 หนังสือพิมพ์และหนังสือพิมพ์ออนไลน์	**ผู้แต่งคนไทย :** Name/Surname./(Year,/month/date)./Column title./Newpaper,/*Volume number*,/Pages number. ผู้แต่งต่างประเทศ : Surname,/A./(Year,/month/date)./Column title./Newpaper,/*Volume number*,/Pages number.
8.2 นิตยสาร	**ผู้แต่งคนไทย :** Name/Surname./(Year,/month/date)./Article./Magazine,/*Volume number*,/Pages number. ผู้แต่งต่างประเทศ : Surname,/A./(Year,/month/date)./Article./Magazine,/*Volume number*,/Pages number.
9. ราชกิจจานุเบกษา	
Name of the law./(year, month date)./*Royal Thai Govermment gazette*./Rule number/Session number./pp./xx-xx.	
ตัวอย่าง : - The Equitable Education Fund Act B.E. 2561 (2018). (2018, May 10). *Royal Thai Govermment gazette*. No.135 Chapter33 Gor. pp. 1-18.	
10. เว็บไซต์ หรือเว็บเพจบนเว็บไซต์	
ผู้แต่งคนไทย : Name/Surname./(year,/month/date)./*Article*./Website Name./URL ผู้แต่งต่างประเทศ : Surname,/A./(year,/month/date)./*Article*./Website Name./URL	
ตัวอย่าง : - Tomoyuki Ohe. (2019, August 29). *The chemical structure of drugs affects their toxicity*. Keio Research Highlights. https://research-highlights.keio.ac.jp/2019/08/b.html	

**กรณีชื่อผู้เขียนและชื่อเว็บไซต์เป็นชื่อเดียวกัน ไม่ต้องเขียนชื่อเว็บไซต์

- Association of Massage Therapists. (n.d.). *Benefits of massage*. http://www.amt.org.au/massage-and-you/benefits-of-massage.html

**กรณีไม่สามารถระบุผู้เขียนได้ ให้ใช้ชื่อเรื่อง (ตัวเอียง) แทน

- *Researchers replicate famous marshmallow test, make new observations*. (2018, May 25). Medical Xpress.https://medicalxpress.com/news/2018-05-replicate-famousmarshmallow.html? Utm_source=tabs&utm_medium=link&utm _campaign=story-tabs

**Wikipedia

- Global warming. (2019, December 9). In *Wikipedia*. http://en.wikipedia.org/wiki/Global_warming Psychometric assessment. (n.d.). In The psychology wiki. Retrieved January 28, 2009, from http://psychology.wikia.com/wiki/Psychometric_assessment

**Blog Post & Comment

- Stafford, T. (2018, January 3). The backfire effect is elusive. *Mind Hacks*. https://mindhacks.com/2018/01/03/the-backfire-effect-is-elusive/

หมายเหตุ

- *สีเหลืองเน้นข้อความ หมายถึง ตัวเอียง*
- *การขึ้นบรรทัดใหม่ บรรทัดที่สองให้เว้นวรรค 5-7 ระยะ*
- กรณีที่ไม่มีวันที่เผยแพร่ปรากฏ ให้ใส่ (n.d.)
- กรณีที่มีปรากฏเฉพาะ พ.ศ. หรือ ค.ศ. ให้ใส่แค่ (ปี ค.ศ.) เท่านั้น
- กรณีชื่อผู้เขียนและชื่อเว็บไซต์เป็นชื่อเดียวกัน ให้ตัดชื่อเว็บไซต์ออก
- กรณีไม่สามารถระบุผู้เขียนได้ ให้ใช้ชื่อเรื่อง (title) แทน (เป็นตัว*เอียง*)

สมาชิกใหม่รับโทษทันที ติดคุกฟรีไม่มีขั้นต่ำ

ผู้ที่จัดให้มีการเล่นพนัน (เจ้าของเว็บ เจ้าของบ่อน เจ้ามือฯ) หรือ**ผู้ที่ทำอุบายล่อ ช่วยโฆษณา** หรือ**ชักชวน** ให้ผู้อื่นเล่นพนันที่ไม่ได้รับอนุญาต หรือได้รับอนุญาตแต่**เล่นพลิกแพลง**ขัดต่อ พ.ร.บ. การพนันฯ หรือกฎกระทรวง หรือข้อความในใบอนุญาต **มีความผิด**

10 พฤติกรรมเสี่ยงเข้าข่ายชักชวนเล่นการพนัน

Design by Sakdipat *ขอสงวนสิทธิ์ห้ามดัดแปลงข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารนี้
ข้อมูล ณ วันที่ 16 มิถุนายน 2568

1. **แต่งกายติดโลโก้** เว็บพนัน
2. **ลงสตอรี่** ผ่าน Social Media แนบลิงก์เว็บพนัน
3. **ไลฟ์สดขายของ** แปะลิงก์เว็บพนัน
4. **Comment เชิญชวน** ให้ไปติดตามคนโปรโมทเว็บพนัน
5. **โพสต์เชิญชวน** เล่นพนัน
6. **ทำคอนเทนต์อวดเงิน** แปะโฆษณาเว็บพนัน
7. **ส่งข้อความชักชวน** เข้าเล่นการพนัน
8. **ซื้อของได้บัตรสมนาคุณ** ชวนเล่นพนันเป็นของแถม
9. **ทักข้อความส่วนตัว** ชวนเล่นเการพนัน
10. **ใช้รูปภาพคนดัง** โปรโมทเว็บพนัน

การพนันประเภทนี้ติดคุกแบบไหน

การเล่นพนันตามบัญชี ก. หมายเลข 1 – 16

ตัวอย่าง

- สล็อตแมชชีน
- ไฮโลว์
- บาคาร่า

การเล่นพนันตามบัญชี ข. หมายเลข 16

ตัวอย่าง

- พนันมวย/มวยปล้ำ
- แข่งม้า ชนไก่ ปลากัด
- สลากกินรวบ (หวยใต้ดิน)

การเล่นพนันอย่างอื่น ตาม พ.ร.บ. การพนันฯ

ตัวอย่าง

- ฟุตบอลโต๊ะ
- ไพ่นกกระจอก
- จับสลาก

โทษ จำคุกตั้งแต่ 3 เดือน – 3 ปี และปรับตั้งแต่ 500 – 5,000 บาท

โทษ จำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือ ปรับไม่เกิน 2,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

แจ้งเบาะแส

- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือ เว็บไซต์ Gambling Report โทร.191
- กระทรวงดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคม สายด่วน 1111
- กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี (ตำรวจไซเบอร์) โทร 1441
- กรมสอบสวนคดีพิเศษ หรือ www.dsi.go.th โทร. 1202

Design by lalitha.ratanangkha-in ขอสงวนลิขสิทธิ์ห้ามดัดแปลงข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารนี้
(ข้อมูล ณ วันที่ 13 มิถุนายน 2568)

อย่าเชื่อ อย่าไว้ใจ **อย่ารักใครง่ายๆ**

ความรักต้องใช้เวลา ~~อย่าเพิ่งโอน~~

Romance Scam

หลอกให้หลงรัก → หลอกให้เชื่อใจ → หลอกให้เชื่อว่ารัก → ให้ความหวังว่าจะแต่งงาน → ใช้ชีวิตอยู่ด้วยกันตลอดไป

โดยหลอกให้โอนเงินหรือทรัพย์สินอื่น ๆ หลอกให้กระทำผิด เมื่อเหยื่อเริ่มรู้ตัวคนร้ายก็จะหนีหาย ทิ้งให้เหยื่อเสียทั้งเงินและเสียทั้งใจ

วิธีสังเกตลักษณะมิจฉาชีพ

- **ใช้รูปภาพของคนอื่น** ที่ดูดี หล่อ สวย น่าเชื่อถือ
- **แอบอ้างหรือใช้ข้อมูล/รูปคนอื่น** สร้างตัวตนใหม่ แต่งเรื่องราวให้ดูน่าเชื่อถือ ให้เหยื่อเชื่อใจจากภาพลักษณ์ที่เห็น
- **ตั้งสถานะโสดในโลกออนไลน์หรือเคยแต่งงาน** แต่สามี ภรรยาเสียชีวิต/หย่าร้าง (โสด)
- **แฝงตัวอยู่ในโซเชียลมีเดีย/เว็บไซต์/แอปพลิเคชันหาคู่** ติดต่อพูดคุยกับเหยื่อได้ทุกช่องทาง เช่น Email, Facebook, Line, TikTok, IG เป็นต้น
- **พูดคุย/ตีสนิท/จีบ** เล่าเรื่องที่แต่งขึ้นให้ไว้วางใจ หลอกถามข้อมูลส่วนตัวเพื่อประเมินจุดอ่อน
- **ทำให้รัก** สัญญาว่าจะแต่งงาน/ในระยะยาวจะย้ายมาอยู่ด้วยกัน

เหยื่อที่มักถูกหลอก และ พฤติกรรมที่อาจตกเป็นเหยื่อ

- คนทั่วไปที่ใช้สื่อโซเชียลมีเดีย
- โสด • หย่าร้าง • เป็นหม้าย
- ผู้สูงอายุ/เกษียณที่อยู่ลำพัง มีเวลาว่าง และขาดการดูแลใกล้ชิดจากลูกหลาน
- สาวหรือหนุ่มใหญ่ที่กำลังมองหารักแท้หรือหาคู่

- ไม่ระแวดระวังตนเอง มองโลกในแง่ดีเกินไป
- เชื่อคนง่าย และเปิดโอกาสให้คนที่ไม่รู้จักเข้ามาพูดคุยสร้างสัมพันธ์ได้ง่าย
- พฤติกรรมเสี่ยง เช่น ใส่ข้อมูลส่วนตัว ภาพถ่าย อัปเดตชีวิตประจำวันบนโซเชียลมีเดีย หรือเว็บหาคู่ และตั้งสถานะเป็นสาธารณะ

วิธีป้องกัน รู้ก่อน...ไม่ตกเป็นเหยื่อ

- **ตรวจสอบข้อมูล** ของบุคคล ว่ามีตัวตนอยู่จริงหรือไม่
- **บัญชีโปรไฟล์ปลอม** มิจฉาชีพมักสร้างใหม่ มีเพื่อนน้อย ภาพน้อย โพสต์น้อย (เพื่อน 88 คน)
- **ไม่โอนเงิน** ให้คนที่ไม่รู้จักทางออนไลน์โดยเด็ดขาด
- **ระวังคนแปลกหน้า**
  - ไม่หลงเชื่อคนแปลกหน้า
  - ไม่ให้ข้อมูลส่วนตัวกับคนอื่น
  - ไม่ใส่ข้อมูลส่วนตัวลงในสื่อออนไลน์
  - ไม่ตั้งสถานะเป็นสาธารณะ
- **การตั้งค่า** พาสเวิร์ดที่ปลอดภัย และคาดเดาได้ยาก

ตกเป็นเหยื่อต้องทำอย่างไร

รวบรวมหลักฐาน

- หลักฐานการโอนเงิน
- ภาพข้อความการพูดคุย
- ชื่อบัญชีและภาพโปรไฟล์
- ข้อมูลมิจฉาชีพ

ไปแจ้งความได้ที่

- สถานีตำรวจท้องที่ที่เกิดเหตุ
- โทรสายด่วน 191, 1599
- แจ้งความออนไลน์ได้ทางเว็บไซต์ www.thaipoliceonline.com

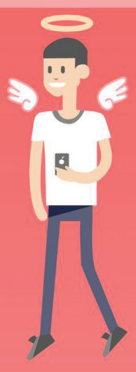
สำนักงานกิจการยุติธรรม @weareoja

- พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ประมวลกฎหมายอาญา

กฎหมายน่ารู้
Volume 19

เก็บของหายได้ ควรคืนหรือไม่..อยู่ที่คุณ

คืน



ได้เงิน

10% จากทรัพย์สิน ราคา 30,000 บาท (ถ้าราคาสูงกว่านี้ให้เพิ่มอีก 5%) หากนำส่งตำรวจ จะได้เพิ่มอีก 2.5%เป็นค่าธรรมเนียมแต่ไม่เกิน 1,000 บาท

ได้ชื่อเสียง

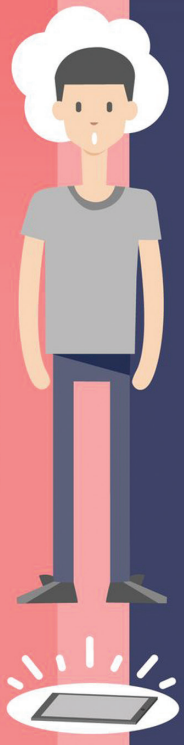
ของตกที่เป็นโบราณวัตถุ ผู้เก็บ มีสิทธิได้รับรางวัล 10% จากราคาของวัตถุโบราณชิ้นนั้น เมื่อไม่มีคนมาเอา ของชิ้นนั้นๆต้องตกเป็นของแผ่นดิน

ได้รางวัล

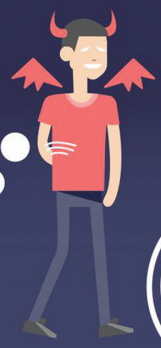
ของมีค่าที่ซ่อนหรือฝังไว้ มีผู้เก็บได้และไม่มีผู้ใดอ้างว่าเป็นเจ้าของ กรรมสิทธิ์จะตกเป็นของแผ่นดิน ถ้านำส่งตำรวจ จะได้รับรางวัล 1 ใน 3 ของราคาทรัพย์สิน

ได้สิทธิ์เป็นเจ้าของ

เจ้าของทรัพย์สินไม่มารับคืนใน 1 ปี นับตั้งแต่วันที่เก็บได้ กรรมสิทธิ์จะเป็นของผู้ที่เก็บได้



ไม่คืน



ผิดฐานลักทรัพย์

เก็บของหายได้ แล้วเก็บไว้เป็นของตัวเอง(ทุจริต) โดยรู้หรือควรรู้ว่าเจ้าของยังติดตามอยู่ ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา334 มีความผิดฐานลักทรัพย์ (ยอมความไม่ได้)

โทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี
และปรับไม่เกิน 60,000 บาท

ผิดฐานยักยอกทรัพย์สินหาย

เก็บของหายได้ แล้วเก็บไว้เป็นของตัวเอง มีความผิดฐานยักยอกทรัพย์สินหาย (ยอมความได้) ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 352 วรรคสอง

โทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี 6 เดือน
หรือปรับไม่เกิน 30,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ที่ดินวัด จัดการอย่างไร

กันที่ดินให้เป็นที่จัดประโยชน์

วัด
ต้อง***จัดทำแผนผังเขต***
จัดประโยชน์ที่ได้มาตรฐาน

รายงานขอกันที่ดินวัด
ให้เป็นที่จัดประโยชน์ พร้อมเอกสาร
ที่เกี่ยวข้องเสนอ***เจ้าอาวาส***
และหน่วยงานราชการ***พิจารณา***

สำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ
เห็นชอบและ***ได้รับการอนุมัติ***
เป็นลายลักษณ์อักษร
จากมหาเทรสมาคม

ห้าม !
ทำสัญญาผูกพันเกี่ยวกับที่ดิน
ล่วงหน้าก่อนได้รับการอนุมัติ

ขั้นตอนให้เช่าที่ดินที่กันไว้เป็นที่จัดประโยชน์

ที่ธรณีสงฆ์/ที่กัลปนา/สิ่งปลูกสร้าง

1 **เจ้าอาวาสแต่งตั้งไวยาวัจกร**
หรือผู้จัดประโยชน์ของวัด

2 **ไวยาวัจกรหรือผู้จัดประโยชน์ของวัด**
มีหน้าที่จัดทำทะเบียนทรัพย์สินที่จัดประโยชน์
ทะเบียนผู้เช่าหรือผู้อาศัย

3 **วัด มีหน้าที่เก็บรักษาทะเบียน**
และสัญญาเช่าไว้เป็นหลักฐาน

ฝากไว้กับ

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
สำหรับวัดในเขตกรุงเทพมหานคร

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด
สำหรับวัดในเขตจังหวัดอื่น

ให้เช่าที่ดินฯ ระยะเวลาเกิน 3 ปี
ต้องได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และอนุมัติจากมหาเทรสมาคม

Design by Sukdipat "ขอขอบคุณข้อมูลจากผู้ใช้งานเพจ ข้อมูล ณ วันที่ 6 พฤษภาคม 2567

ให้เช่าที่ดินวัดหรือที่ธรณีสงฆ์ "เพื่อเป็นทางเข้าออก"

ได้รับความเห็นชอบ
จากสำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ได้รับการอนุมัติ
จากมหาเทรสมาคม

ให้วัดทำเป็นสัญญาภาระจำยอม
(การที่วัดตกลงยอมรับภาระ
โดยให้ผู้อื่นใช้ที่ดินของวัดเป็นทางเข้าออกได้)

กฎกระทรวงการดูแลและจัดการศาสนสมบัติของวัด พ.ศ 2564
พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.2505 (มาตรา 6,40 (2) และวรรค 3)

ให้ความรู้กฎหมาย เป็นเรื่องง่ายสำหรับคุณ...

สมุดภาพ อินโฟกราฟิก กฎหมาย

หมวดหมู่ความรู้

- กระบวนการยุติธรรมและความผิดอาญา
- ครอบครัว มรดก เด็กและสตรี
- สัญญา หนี้ ซื้อ-ขาย บ้าน รถ ที่ดิน
- สิทธิและความคุ้มครองตามกฎหมายอื่น
- ขอความช่วยเหลือกระทรวงยุติธรรม

สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม

FREE COPY

ฉบับปรับปรุง ปี 2566

บทความประจำฉบับ

บทความวิจัย

แนวทางที่เหมาะสมในการจัดการความขัดแย้งตามกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ สำหรับงานยุติธรรมชุมชนในเขตเทศบาลเมือง/นครของประเทศไทย
ณพวรรณ ปัญญา และโสรัตน์ กลับวิลา

ปัญหาการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในคดีอาญา ศึกษาพื้นที่ ตำบลพังเคน อำเภอนาตาล จังหวัด อุบลราชธานี
อภินันท์ ศรีศิริ

การพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ
จันทราทิพย์ สุขุม และกรรณภัทร ชิตวงศ์

การป้องกันอาชญากรรมและการคุ้มครองการถูกละเมิดสิทธิของผู้สูงอายุ
เลอพร ศุภสร

แนวทางปฏิบัติต่อผู้เข้าร่วมโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ ฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (โครงการพักโทษกรณีมีเหตุพิเศษ) กรณีศึกษาเรือนจำกลางสมุทรปราการ
สุดา สุวรรณรักษ์ และธรรมวิทย์ เทอดอุดมธรรม

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองนักศึกษาฝึกงานในประเทศไทย
กันตพงศ์ แสงพวง

การจัดการปัญหาสิทธิการได้สัญชาติไทย:กรณีศึกษานักศึกษาไร้สัญชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ณฐ นารินทร์ และอัญนลินต์ กมลนันธกิจ

แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของคนพิการในการตรากฎหมายภายใต้มาตรา 77 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560
จิดาภา พรยิ่ง และคณะ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่อาชีพและความเสี่ยงการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมของอาชีพเอนเตอร์เทนเนอร์ในเขตกรุงเทพมหานคร
นิธิตรา เชาว์พยัคฆ์ และเสกสัณ เครือคำ

สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม

อาคารรัฐประศาสนภักดี ชั้น 9 ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษาฯ
ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210 โทรศัพท์ 0 2141 3741 โทรสาร 0 2143 8930
ดาวน์โหลดวารสารได้ที่ www.oja.go.th/TH/jtjs/