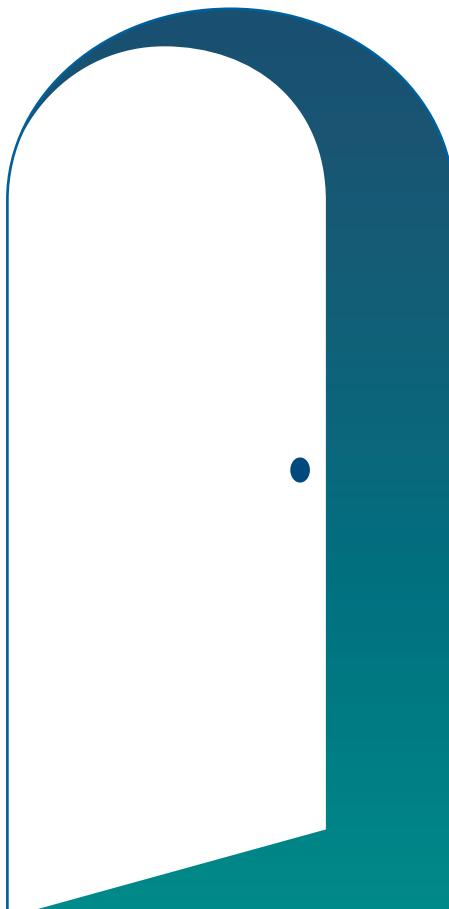


คู่มือสำหรับการจ้างงาน ผู้ต้องขัง ผู้พักโภช และผู้พันโภช เพื่อการกลับคืนสู่สังคม



เกี่ยวกับสถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย

สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย หรือ Thailand Institute of Justice (TIJ) จัดตั้งขึ้นเบื้องปี พ.ศ. 2554 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศด้านการอธิบายและพัฒนากระบวนการยุติธรรม ในด้านการป้องกันอาชญากรรมและความยุติธรรมทางอาชญา และเชื่อมโยงแนวคิดตามหลักสากลสู่การปฏิบัติในระดับประเทศ และในภูมิภาคอาเซียน

การกิจสำคัญของ TIJ ประการหนึ่ง คือการส่งเสริมให้เกิดการอนุรักษ์ “ข้อกำหนดกรุงเทพ” หรือข้อกำหนดสหประชาชาติว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหญิงและมาตรการที่ไม่ใช่การคุบขังสำหรับผู้กระทำการผิดกฎหมาย (UN Bangkok Rules) รวมถึงส่งเสริมมาตรฐานสหประชาชาติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะด้านเด็กและผู้หญิง ในการบูรณาการยุติธรรม

จัดทำโดย

สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย

ChangeFusion

พฤษภาคม 2564

จัดพิมพ์โดย

สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (องค์การมหาชน)

93/1 ถนน 15-16 อาคารพิพิธภัณฑ์วิทยาฯ อาคาร บี กันเนอร์ส แขวงอุบลพัน เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย 10330

โทรศัพท์: 02-118-9400 โทรสาร: 02-118-9425

เว็บไซต์: www.tijthailand.org

สงวนลิขสิทธิ์ © 2564 โดย

สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (องค์การมหาชน)

พิมพ์ครั้งที่ 1: ธันวาคม 2564

อนุญาตให้นำเนื้อหาไปใช้เผยแพร่ โดยมีให้ผลิตข้าวพื้อวัสดุประสงค์การค้า
รวมทั้งให้วางเงื่อนไขว่าจะนำสถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย

พิมพ์ที่: กรุงเทพมหานคร, ประเทศไทย

គ្រឿងសំគាល់ការងារ
ជាបន្ទូន ជាបន្ទុក និងជាបន្ទុក²
ដើម្បីរាយការណ៍ស្ថិតិយវត្ថុ

สารบัญ

1. บทสรุปผู้บริหาร	1
2. เหตุผลในการจ้างงานผู้ต้องขัง ผู้พักโภช และผู้พันโภช	2
3. สถานการณ์ปัจจุบันในประเทศไทย	3
4. ข้อแนะนำสำหรับการจ้างงานในรูปแบบต่างๆ	6
4.1 การจ้างงานผู้ต้องขังระหว่างอยู่ในเรือนจำ	6
4.2 การจ้างงานผู้พักโภช	8
4.3 การจ้างงานผู้พันโภช	12
4.4 การสนับสนุนผู้พันโภชให้เป็นผู้ประกอบการ	15
5. ข้อดีและข้อจำกัดของการจ้างงานรูปแบบต่าง ๆ	17

1. บทสรุปผู้บริหาร

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานนับเป็นอีกหนึ่งในข้อจำกัดที่ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยกำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงสถานการณ์ระบาดของ COVID-19 ที่ส่งผลกระทบรุนแรงต่อภาคธุรกิจที่จำเป็นต้องใช้แรงงานจำนวนมาก เช่น อุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมอาหาร หรือภาคบริการ เป็นต้น ข้อมูลจากหอการค้าไทย เปิดเผยว่า ในเดือนพฤษภาคม 2564 ภาคอุตสาหกรรมขนาดแคลนแรงงานกว่า 500,000 คน และเพิ่มขึ้นร้อยละ 10-20 ในเดือนกรกฎาคม 2564¹ เนื่องจากในช่วงต้นปี 2564 แรงงานต่างด้าวจากพม่า กัมพูชา และลาวได้เดินทางกลับไปยังประเทศไทยของตนเพื่อต่อวิชาหรือใบอนุญาตทำงานที่หน่วยงานดีไซน์ 90,000 - 100,000 คน และไม่สามารถเดินทางกลับมายังประเทศไทยได้เนื่องจากภาครัฐทำการปิดชายแดนเพื่อควบคุมโรคระบาด²

อย่างไรก็ตาม การจ้างงานแรงงานไทยเพื่อทดแทนแรงงานต่างด้าวยังคงไม่เพียงพอต่อจำนวนที่ขาดแคลน ผลสำรวจในเดือนพฤษภาคม 2564 เปิดเผยว่ามีแรงงานไทยขาดแคลนศักยภาพด้านประมงศึกษา - มัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นทะเบียนทำงานบนเว็บไซต์ของกรมการจัดหางานเพียง 112,759 คนเท่านั้น³ และนอกจากนี้ คนไทยจำนวนมากก็ยังเลือกที่จะไม่ประกอบอาชีพที่ต้องใช้แรงงานอีกด้วย

อีกทางเลือกหนึ่งสำหรับผู้ประกอบการที่จะช่วยลดข้อจำกัดดังกล่าวคือ การจ้างงานผู้ต้องขัง ผู้พักโทษ หรือผู้พันโทษ เพราะไม่เพียงแต่ความสามารถลดลงค่าใช้จ่ายและเวลาในการดำเนินการจ้างงานแรงงานต่างด้าวแล้ว ผู้ประกอบการยังสามารถรับผลประโยชน์ทางภาษีในกรณีที่จ้างงานผู้พักโทษหรือผู้พันโทษภายในใน 3 ปีแรกหลังพ้นโทษ⁴ นอกจากนี้ ยังมีข้อมูลที่สามารถยืนยันได้ว่าผู้พันโทษที่มีอาชีพพื้นคงและมีรายได้ประจำนั้นมีโอกาสสนับสนุนกิจกรรมทางการค้าได้ดีขึ้น ดังนั้น การให้โอกาสแก่ผู้พันโทษในการประกอบอาชีพเพิ่งนับว่าเป็นอีกหนึ่งทางเลือกที่มีประสิทธิภาพในการให้กับสังคมในการช่วยลดอัตราการกระทำทำมิดช้ำและช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลดปล่อยข้อจำกัดทุกคนในสังคมได้อีกด้วย

คุณอุบันตี้พัฒนาขึ้นจากการรวบรวมข้อมูลที่มีอยู่และสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งหวังจะขยายแนะนำทางสำหรับผู้ประกอบการที่สนใจจ้างงานผู้ต้องขัง ผู้พักโทษ หรือผู้พันโทษเพื่อให้ตอบโจทย์ข้อจำกัดดังที่กล่าวไว้เบื้องต้น โดยคุณอุบันตี้ได้แบ่งเนื้อหาออกเป็นการจ้างงาน 4 รูปแบบ ได้แก่ 1. การจ้างงานผู้ต้องขังระหว่างรอคุยในเรือนจำ 2. การจ้างงานผู้พักโทษ 3. การจ้างงานผู้พันโทษ และ 4. การสนับสนุนผู้พันโทษให้เป็นผู้ประกอบการ ในส่วนของรายละเอียดประโยชน์ที่จะได้รับ และข้อห้ามของผู้ประกอบการในการจ้างงานแต่ละรูปแบบนั้น ได้มีการอธิบายเพิ่มเติมไว้ในกรอบศึกษาของผู้ประกอบการในประเทศไทยที่มีประสบการณ์จ้างงานกลุ่มนคนเหล่านี้จริง

1. ประชาชาติธุรกิจ. (2564). โรงงานหักษะแรงงานภาค 5 แสนคน แม่รับอ้อนเชิญเพิ่มภาระหนี้สิน. สืบค้น 16 ตุลาคม 2564.

จาก <https://www.prachachat.net/economy/news-719373>

2. ประชาชาติธุรกิจ. (2564). วิกฤตแรงงานขาด 5 แสนคน "อุดา-เกษตร-บริการ" ลุ่มรากพื้นเมือง. สืบค้น 20 ตุลาคม 2564.

จาก <https://www.prachachat.net/economy/news-666758>

3. กรุงเทพธุรกิจ. (2564). "กรุงเทพมหานคร" เตรียม "แรงงานไทย" ทดแทน "แรงงานต่างด้าว" ขาดแคลน. สืบค้น 20 ตุลาคม 2564.

จาก <https://www.bangkokbiznews.com/news/960880>

4. กระทรวงมหาดไทย. (2564). พระราชบัญญัติออกความคุ้มครองในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความทุจริตและประพฤติมิชอบ ฉบับที่ 726 พ.ศ.2564 (การยกเว้นภาษีเงินได้มิบุคคล กรณีการจ้างแรงงานผู้ต้องขัง). สืบค้น 11 ธันวาคม 2564. จาก https://www.rd.go.th/fileadmin/user_upload/kormor/newlaw/dc726.pdf

5. BROOKINGS. (2564). A better path forward for criminal justice: Training and employment for correctional populations. สืบค้น 20 พฤศจิกายน 2564.

จาก <https://www.brookings.edu/research/a-better-path-forward-for-criminal-justice-training-and-employment-for-correctional-populations/>

2. เหตุผลในการจ้างงานผู้ต้องขัง ผู้พักโทษ หรือผู้พันโทษ

ประโยชน์จากการจ้างงานผู้ต้องขัง ผู้พักโทษ หรือผู้พันโทษสามารถแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

2.1 ประยุคค่าใช้จ่าย

แม้การจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อทดแทนแรงงานไทยจะช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้ อย่างไรก็ตาม การจ้างแรงงานต่างด้าวยังต้องมีค่าใช้จ่ายที่สูงกว่าการจ้างแรงงานไทย ไม่ว่าจะเป็นค่าธรรมเนียมในการขอรับใบอนุญาตทำงาน การต่ออายุใบอนุญาตทำงาน ฯลฯ ซึ่งขั้นอยู่กับนโยบายของแต่ละองค์กรว่าจะสนับสนุนค่าใช้จ่ายดังกล่าวให้กับแรงงานต่างด้าวหรือไม่ นอกจากนี้ ยังมีค่าเสียเวลาจากการที่ผู้ป่วย gobal ภาระต้องดำเนินการแจ้งรับแรงงานต่างด้าวเมื่อรับเข้าทำงานหรือเลิกจ้างอีกด้วย การจ้างผู้ต้องขัง ผู้พักโทษ หรือผู้พันโทษซึ่งเป็นคนไทยจะช่วยลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการดำเนินการดังกล่าวให้กับผู้ประกอบการได้

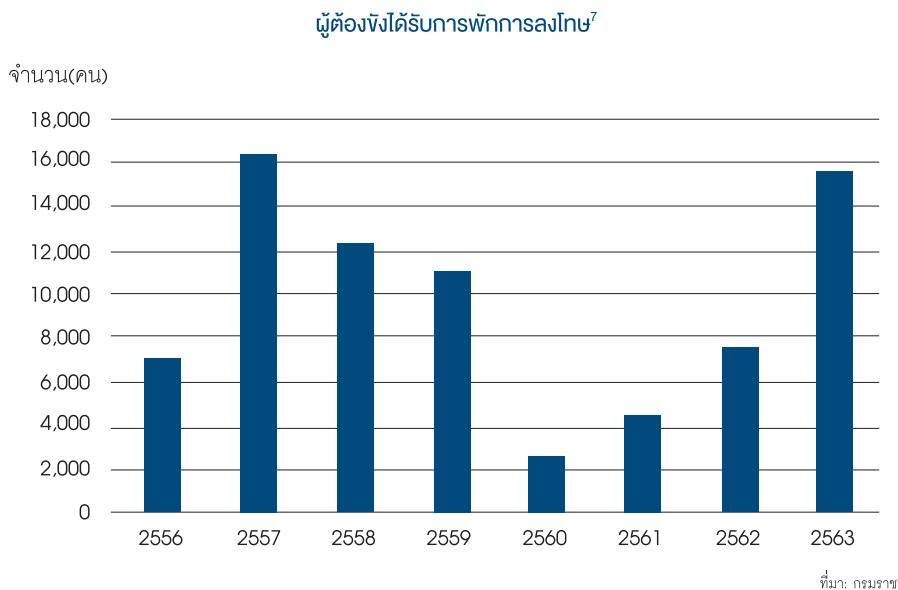
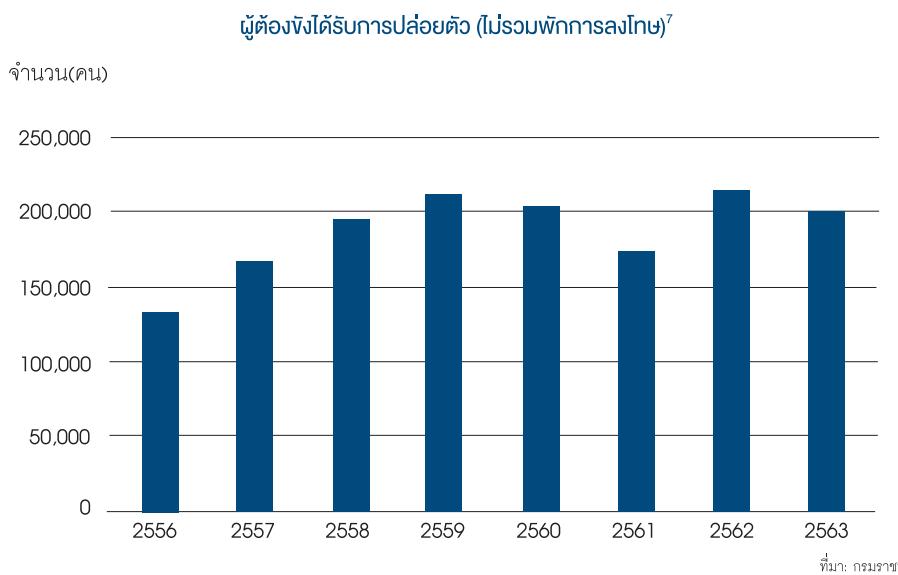
2.2 ผลประโยชน์ด้านภาษี (สำหรับการจ้างงานผู้พักโทษหรือผู้พันโทษ)

ผู้ประกอบการที่จ้างงานผู้พักโทษหรือผู้พันโทษ (ในกรณีของผู้พันโทษ จะต้องได้รับการปล่อยตัวออกจากเรือนจำเป็นระยะเวลาไม่เกิน 3 ปี) จะได้รับการยกเว้นภาษีเป็นจำนวนร้อยละ 50 ของค่าใช้จ่ายในการจ้างงานในส่วนที่ไม่เกิน 15,000 บาท/คน/ต่อเดือนในรอบระยะเวลาห่วงวันที่ 1 มกราคม - 31 ธันวาคม 2564⁶ (สำหรับปีต่อ ๆ ไปนั้น กรมสรรพากรอยู่ระหว่างการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และจะประกาศข้อมูลให้ทราบอีกครั้ง)

2.3 แก้ปัญหาอัตราการลาออกสูงของพนักงาน (สำหรับการจ้างงานผู้ต้องขังหรือผู้พักโทษ)

การจ้างงานผู้ต้องขังหรือผู้พักโทษช่วยแก้ปัญหาอัตราการลาออกสูง ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียทั้งในเรื่องของเวลาในการดำเนินการ และการสอนองค์ความรู้ให้กับพนักงานใหม่ทุกครั้งที่มีการจ้างงาน เนื่องจากผู้ประกอบการได้วางแผนร่วมกับกรมราชทัณฑ์ในเบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนผู้ต้องขังหรือผู้พักโทษที่ต้องการจ้างงาน ดังนั้น ผู้ต้องขังหรือผู้พักโทษที่สมัครเข้าทำงานแล้วจึงต้องทำงานจนครบระยะเวลาตามแผนที่วางไว้ ซึ่งการมีพนักงานทำงานครบจำนวนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้จะช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถวางแผนงานภายใต้องค์กรได้อย่างเหมาะสม

3. สถานการณ์ปัจจุบันในประเทศไทย



7. กรมราชทัณฑ์. (2564). สถิติผู้ต้องราชทัณฑ์ปล่อยตัว รายปี. สีบล็อก 10 พฤศจิกายน 2564. จาก http://www.correct.go.th/r103pdf/report_dist_year.php

3. สถานการณ์ปัจจุบันในประเทศไทย

จากข้อมูลข้างต้น ในปีล่าสุดมีผู้ต้องขังที่ได้รับการปล่อยตัวและพักการลงโทษประมาณ 200,000 คน และ 16,000 คน ตามลำดับ⁸ สำหรับผู้ต้องขังที่ยังต้องโทษอยู่ในเรือนจำนั้น กรมราชทัณฑ์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้จัดอบรมทักษะวิชาชีพเพิ่มเติมสำหรับงานในลักษณะของการทำงานในโรงงาน งานบริการ ฝึกวิชาชีพอิสระ/ระยะสั้น และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นทักษะที่ทำเป็นในการประกอบอาชีพค้านอุตสาหกรรมให้กับผู้ต้องขังขณะ morale ในเรือนจำ จากการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นการประกบอาชีพค้านอุตสาหกรรมให้กับผู้ต้องขังขณะ morale ในเรือนจำ จากรายงานนี้ จำนวนผู้ต้องขังเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้

จำนวนผู้ต้องขังที่เข้ารับการฝึกอบรมประจำปี (คน)

	ระบบโรงงาน		งานบริการ		ฝึกอาชีพอิสระ/ ระยะสั้น		การทดสอบ มาตรฐาน ฝีมือแรงงาน		รวม
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
ศูนย์ประสานงานและส่งเสริม การเมืองท่า (CARE) (ข้อมูลจากปี 2563) ⁹	33,201	6,221	2,944	523	302	1,723	9,559	257	48,164
กรมราชทัณฑ์ (ข้อมูลจากปี 2563) ¹⁰	91,940	31,994	9,559	17,156	9,347	4,723	1,547	219	166,485

- ระบบโรงงาน ได้แก่ ข่างไม้ ข่างสี ข่างปูน ข่างจักรสาร งานลึงประดิษฐ์
- งานบริการ ได้แก่ นวด เสริมสาย คาร์แคร์ กาแฟ เครื่องดื่มและเบเกอรี่ ครัวอาหาร
- ฝึกอาชีพอิสระ/ระยะสั้น ได้แก่ ข่างคอมพิวเตอร์ ข่างยนต์ ข่างไฟฟ้า เขฟ ข่างอิเล็กทรอนิกส์ ข่างประปา ข่างขันน้ำและเบเกอรี่ บาริสต้า
- การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้แก่ การนวดแผนไทย ข่างไม้ ข่างกระเบื้อง ข่างก่ออิฐ ข่างไฟฟ้า ข่างเชื่อมท่อระบายน้ำ ข่างสี ข่างซ่อมรถยนต์ ซ่อมคอมพิวเตอร์ และมุงหลังคาเท่านั้นที่มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

8. กรมราชทัณฑ์. (2564). สถิติผู้ต้องข่ายทั่วไปต่อเดือนรายเดือน. สืบค้น 10 พฤษภาคม 2564, จาก http://www.correct.go.th/r103pdf/report_dlist_year.php

9. กรมราชทัณฑ์. (2561). ศูนย์ประสานงานและส่งเสริมและปีงานท่า (CARE: Center for Assistance to Reintegration and Employment) กลุ่มงานสวัสดิการและศรัทธาผู้ต้องขัง กองพัฒนาภาพติดเชือก. สืบค้น 1 พฤษภาคม 2564, จาก <http://www.correct.go.th/care/WorkInformation/WorkInformation.html>

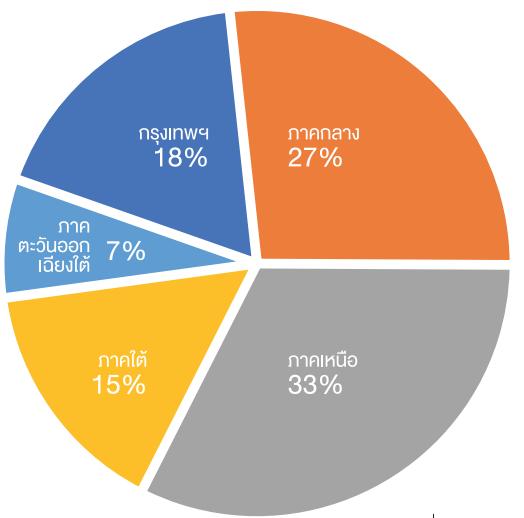
10. กรมราชทัณฑ์. (2563). สถิติผู้ต้องขัง ข้อมูลการฝึกอาชีพผู้ต้องขัง. สืบค้น 1 พฤษภาคม 2564, จาก [http://br.correct.go.th/spn_stat/stat_a7_report.php?choice=year&year_list=2020+&month_list=&data=%20%20%20%20%20%20](http://br.correct.go.th/spn_stat/stat_a7_report.php?choice=year&year_list=2020+&month_list=&data=%20%20%20%20) ประจำปีงบประมาณ+2563.

http://br.correct.go.th/spn_stat/stat_a8_report.php?choice=year&month_list=&year_list=2020+&data=%20%20%20%20%20%20%20 ประจำปีงบประมาณ+2563

3. สถานการณ์ปัจจุบันในประเทศไทย

ผู้ต้องขังที่ได้รับการฝึกอบรมโดยกรมราชทัณฑ์ในปี 2563 สามารถแบ่งตามภูมิภาคได้ดังนี้¹¹

ผู้ต้องขังที่ได้รับการฝึกอบรมโดยกรมราชทัณฑ์ในปี 2563
(แบ่งตามภูมิภาค)



ที่มา: กรมราชทัณฑ์

11. เพจ 10

4. ข้อแนะนำสำหรับการจ้างงานในรูปแบบต่าง ๆ

4.1 การจ้างงานผู้ต้องขังระหว่างอยู่ในเรือนจำ

การจ้างงานผู้ต้องขังจะหมายความว่ากิจกรรมทางอาชญากรรมที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก เช่น อุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมอาหาร หรือ call center เป็นต้น ซึ่งผู้ประกอบการสามารถจ้างงานผู้ต้องขังออกไปทำงานที่โรงงาน ของตนเองได้ อย่างไรก็ตาม ระเบียบของกรมราชทัณฑ์กำหนดว่าผู้ประกอบการควรจ้างงานผู้ต้องขังอย่างน้อย 10 คน เนื่องจากผู้คุมที่ดูแลผู้ต้องขังขณะที่ออกไปทำงานนอกเรือนจำจะดูแลผู้ต้องขังในอัตราส่วน 1 ต่อ 10 คน โดย กรมราชทัณฑ์จะสนับสนุนจัดหาผู้ต้องขังที่สนใจเข้าทำงานกับองค์กรตามจำนวนที่ต้องการตามระยะเวลาที่ได้ตกลงร่วมกัน

ขั้นตอนการจ้างงานผู้ต้องขังสามารถแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้



4.1.1 ระเบียบข้อบังคับในการจ้างงานผู้ต้องขังเพื่อทำงานนอกเรือนจำ

ในเบื้องต้น ผู้ประกอบการควรศึกษาเกี่ยวกับระเบียบของกรมราชทัณฑ์ในการนำผู้ต้องขังออกนอกเรือนจำเพื่อไปทำงานในสถานประกอบการของตนเอง โดยระเบียบที่สำคัญ ได้แก่

- ผู้ต้องขังได้รับคุณภาพให้ห้องนอนออกเรือนจำตั้งแต่เวลา 7:00 - 18:00 น. ภายใต้การดูแลของผู้คุม โดยจะต้องกลับถึงเรือนจำภายใน 19:00 น.
- เรือนจำจะเป็นฝ่ายกำหนดชั่วโมงการทำงานของผู้ต้องขัง
- อัตราค่านอนของผู้คุมในการดูแลผู้ต้องขังจะออกเรือนจำ คือ 1 ต่อ 10
- ผู้ต้องขังจะเป็นจะต้องทำงานอยู่ในพื้นที่เดียวกัน เพื่อให้สะดวกต่อการดูแลของผู้คุม
- ผู้ต้องขังไม่สามารถเข้าเครื่องมือสื่อสารได ๆ

4.1.2 การรับสมัครและประเมินผู้สมัครงาน

ผู้ต้องขังที่สนใจสมัครเข้าทำงานนอกเรือนจำจะได้รับการคัดเลือกโดยเรือนจำ และจะต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- จะต้องเป็นผู้ต้องขังที่ไม่เคยกระทำการใดๆ
- ต้องโภษด้วยคดีที่ไม่รายแรง ยกเว้นคดีที่เกี่ยวกับยาเสพติด
- ได้รับกำหนดโดยไม่เกิน 3 ปี
- ได้รับโทษในเรือนจำมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของกำหนดโทษ
- มีผู้ค้ำประกันสำหรับการออกไปทำงานนอกเรือนจำ
- ผู้ต้องขังไม่สามารถเข้าเครื่องมือสื่อสารได ๆ

เนื่องจากกรมราชทัณฑ์ไม่มีการจัดเก็บประวัติการทำงานหรือประวัติการศึกษาของผู้ต้องขังในรูปแบบที่พร้อมให้ใช้งาน ดังนั้นผู้ประกอบการควรเริ่มต้นขั้นตอนการพูดคุยกับผู้ต้องขังโดยตรงเพื่อสอบถามประวัติและสามารถออกแบบงานให้เหมาะสมกับทักษะของผู้ต้องขังได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ข้อแนะนำสำหรับการจ้างงานในรูปแบบต่าง ๆ

4.1.3 การจ้างงานและการจัดสถานที่ทำงาน

4.1.3.1 ก่อนการจ้างงาน

ทีมผู้บริหารควรหันภัยในเพื่อลองดิ่นขอบการจ้างงานผู้ด้วยชั้น และควรประสานงานกับเรือนจำ ที่เป็นกลุ่ม เป้าหมายในเบื้องต้นเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาระเบี้ยนข้อบังคับ ซึ่งจะช่วยให้ทางเรือนจำเข้าใจ เป้าหมายและ วิธีการทำงานขององค์กร รวมถึงความสามารถขององค์กรในการรับผู้ด้วยชั้นเข้าทำงาน นอกจากนี้ องค์กรควรทำ บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ระหว่างผู้ประกอบการและกรมราชทัณฑ์ เพื่อระบุถึงข้อบ่งการทำงานและการสนับสนุนจากแหล่งฝ่าย

4.1.3.2 การปฐมนิเทศสำหรับผู้ด้วยชั้นและพนักงานขององค์กร

องค์กรควรจัดการปฐมนิเทศให้กับผู้ด้วยชั้นที่จะเข้ามาทำงานเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาระเบี้ยนขององค์กร มาตรการความปลอดภัย และข้อบทหน้าที่ในการทำงาน นอกจากนี้ พนักงานที่รับไปขององค์กรควรได้ทราบถึง เหตุผลในการจ้างงานผู้ด้วยชั้น ภาระเบี้ยนของเรือนจำ รวมถึงบทบาทของตนเองในการสนับสนุนการทำงานของผู้ด้วยชั้น เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกัน

4.1.3.3 กรณีฉุกเฉิน

หากผู้ด้วยชั้นเกิดการบาดเจ็บระหว่างทำงาน ผู้คุมที่ประจำอยู่ที่สถานที่ทำงานจะนำส่งผู้ด้วยชั้นไปยังโรงพยาบาล และเรื่องจำจะส่งผู้คุมจากเรือนจำมาประจำที่สถานที่ทำงานเพื่อดูแลผู้ด้วยชั้นรายอื่น ในกรณีที่มีผู้คุมประจำอยู่ที่สถานที่ทำงานมากกว่า 1 คน ผู้คุมที่เหลือจะเป็นผู้ดูแลผู้ด้วยชั้นรายอื่นต่อไป

4.1.4 กรณีศึกษา

4.1.4.1 บริษัท เรลก บีชเนส ไซลุชั่นส์ จำกัด (RBS)

RBS ผลิตและออกแบบชั้นวางของทุกประเภท ในปี 2561 RBS ได้ประสานงานกับเรือนจำกลางสมุทรปราการเพื่อ ทำการจ้างงานผู้ด้วยชั้นทำงานในโรงงาน โดยเริ่มจากจำนวน 20 คนในปี 2561 และเพิ่มจำนวนเป็น 40 คนในปี 2562

RBS ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ด้วยชั้นและพนักงานอื่น โดยพยายาม ให้สิทธิ์ต่างๆ กับผู้ด้วยชั้นใกล้เคียงกับพนักงานทั่วไปให้มากที่สุด ตัวอย่างเช่น การสนับสนุนชุดทำงาน อาหารกลางวัน ประกันอุบัติเหตุ เป็นต้น ยกเว้นแต่ภาระเบี้ยนต่างๆ จากรัฐบาลทัณฑ์ที่บริษัทยังคงต้องปฏิบัติตาม และเมื่อผู้ด้วยชั้น ที่เคยทำงานด้วยพนักงาน RBS ยังเปิดโอกาสให้ผู้ด้วยชั้นกลุ่มดังกล่าวสามารถสมัครเข้าทำงานในบริษัทอีกรอบ นอกจากนี้ RBS ยังมุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาศักยภาพให้กับผู้ด้วยชั้น โดยผู้ด้วยชั้นทุกคนจะมีที่ปรึกษาที่ช่วยฝึกฝนทักษะ และติดตามผลงาน และยังได้รับการสนับสนุนเรื่องการวางแผนพัฒนาทักษะ รวมทั้งยังได้รับอนุญาตให้ย้ายไปยัง สถานที่ทำงานที่ต่างกันเพื่อเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ

เมื่อเปรียบเทียบผลการทำงานระหว่างผู้ด้วยชั้นและพนักงานทั่วไป ผลปรากฏว่าผู้ด้วยชั้นสามารถผลิตชิ้นงาน ได้จำนวน มากกว่าพนักงานทั่วไปกว่า ร้อยละ 40 ในบางกระบวนการ

4. ข้อแนะนำสำหรับการจ้างงานในรูปแบบต่าง ๆ

ข้อจำกัดและแนวการแก้ไข

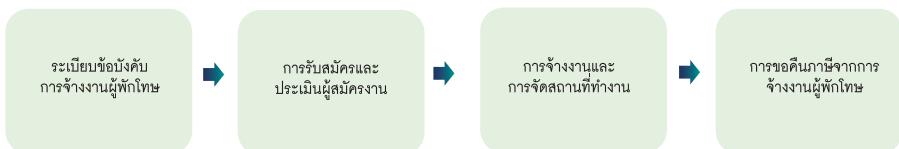
- เรื่องจำเป็นต้องมีแนวทางปฏิบัติในการจ้างงานผู้ด้อยคุณที่แตกต่างกันไป RBS จึงทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับเรื่องจำสมุทรปราการเพื่อตอกย้ำแนวทางดำเนินงานทั้งกระบวนการดังต่อไปนี้ เพื่อให้การทำงานของผู้ด้อยคุณเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในขณะที่ยังสามารถขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยได้
- เนื่องจากกรมราชทัณฑ์ไม่ได้จัดเก็บประวัติการทำงานหรือประวัติการศึกษาของผู้ด้อยคุณ RBS จึงทำการสัมภาษณ์ผู้ด้อยคุณที่สมัครเข้าทำงาน เพื่อให้ทราบถึงทักษะและสามารถออกแบบงานที่เหมาะสมกับผู้ด้อยคุณแต่ละคนได้



4.2 การจ้างงานผู้พิการไทย¹²

สำหรับผู้ประกอบการที่ต้องการลดปัญหาอัตราการลาออกจากงานสูงของพนักงานซึ่งอาจส่งผลกระทบด้านคลบต่อแผนงานทั่วไป การจ้างงานผู้พิการไทยอาจเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ช่วยลดข้อจำกัดดังกล่าวได้ เนื่องจากผู้ประกอบการสามารถวางแผนและทำงานที่ข้อตกลงความร่วมมือกับกรมราชทัณฑ์เบื้องต้นในส่วนของจำนวนผู้พิการไทยที่ต้องการจ้างงาน และยังสามารถวางแผนงานให้ตรงกับระยะเวลาคุณประพฤติของผู้พิการไทยแต่ละคน ผู้พิการไทยจำเป็นจะต้องทำงานกับบริษัทจนกว่าจะครบกำหนดระยะเวลาคุณประพฤติ โดยไม่มีกำหนดจำนวนขั้นต่ำของการจ้างงานผู้พิการไทยในการจ้างงาน นอกจากนี้ ผู้ประกอบการยังมีสิทธิรับประโยชน์ทางภาษีจากการจ้างงานผู้พิการไทยอีกด้วย

ขั้นตอนการจ้างงานผู้พิการไทยสามารถแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้



12. กรมราชทัณฑ์. (2564). การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ศึกษา 17 พฤศจิกายน 2564, จาก <http://www.correct.go.th/popnogb/menu2/m25.html>

4. ข้อแนะนำสำหรับการจ้างงานในรูปแบบต่าง ๆ

4.2.1 ระเบียบข้อบังคับการจ้างงานผู้พักโภช

แม้ว่าผู้พักโภชจะได้รับการปล่อยตัวจากเรือนจำ แต่ยังจำเป็นต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขการคุณประพฤติ ผู้ประกอบการ จึงควรทำการศึกษาเบื้องต้นเพื่อให้สามารถวางแผนงานได้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าวได้ ซึ่งเงื่อนไขหลักของ กรมคุณประพฤติที่ผู้พักโภชต้องปฏิบัติตามมีดังนี้

- จะต้องใส่อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ติดตามตัว (EM) จนกว่าจะพ้นโทษ (หากเหลือโทษเกินกว่า 1 เดือน)
- จะต้องพักอาศัยอยู่กับผู้รับอุปการะตามสถานที่ที่แจ้งไว้
- จะต้องกลับเข้าที่พักที่แจ้งไว้ระหว่างเวลา 22:00 - 6:00 น.
- ห้ามออกนอกเขตพื้นที่ที่กำหนด
- ห้ามเยี่ยมเยียนและติดต่ออนันต์ในที่ไม่ถูก准许 ซึ่งกำลังต้องโทษอยู่
- จะต้องไปรายงานตัวกับกรมคุณประพฤติเดือนละ 1 ครั้งจนกว่าจะพ้นโทษ
- จะต้องทำงานในสถานประกอบการที่มีการทำข้อตกลงระหว่างกรมราชทัณฑ์และผู้ประกอบการจนกว่า พ้นการคุณประพฤติ แต่หากย้ายหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงานให้ยื่นคำร้องต่อผู้ดูแลคนงานคุณประพฤติ และต้องได้รับอนุญาตก่อน ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมคุณประพฤติกำหนด

4.2.2 การรับสมัครและประเมินผู้สมัครงาน

ผู้พักโภชที่สามารถสมัครเข้าทำงานได้ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- เป็นนักโทษเด็กขาดขั้นกลางขึ้นไป
- ไม่ต้องโทษในคดีร้ายแรง ได้แก่ คดีเกี่ยวกับพระมหากษัตริย์ ก่อการร้าย วางระเบิด ล่วงละเมิดทางเพศ กระทำชำเรา ฉ้อโกง ด้วยเศตุติดระวังระหว่างประเทศ เป็นต้น
- เหลือโทษจำกัดระหว่าง 1 ถึง 7 ปี
- ต้องโทษมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของกำหนดโทษ หรือไม่น้อยกว่า 6 เดือน แล้วแต่อย่างใดจะ มากกว่า หรือว่าไม่น้อยกว่า 10 ปี ในกรณีที่ต้องโทษจำกัดลดลงชีวิตที่มีการเปลี่ยนเป็นโทษจำกัด มีกำหนดเวลา
- มีความสมัครใจเข้าร่วมโครงการ มีสุขภาพแข็งแรง และอายุไม่เกิน 53 ปี
- จะต้องได้รับความยินยอมจากผู้อุปการะตามที่ได้แจ้งไว้ให้เข้าทำงานในสถานประกอบการ ซึ่งอาจเป็น สมาชิกในครอบครัวหรือผู้ประกอบการ และพักอาศัยอยู่ในสถานที่ที่ผู้ประกอบการจัดหา ทั้งนี้ ให้เป็น ไปตามหลักเกณฑ์ที่กรมคุณประพฤติกำหนด
- ผ่านการอบรมในศูนย์เตรียมความพร้อมด้านฝีมือทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม ตามที่กองพัฒนา ผู้ดูแลนิสัยกำหนด

สำหรับการคัดเลือกผู้พักโภชเข้าทำงานนั้น ผู้ประกอบการสามารถแจ้งกรมราชทัณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติหรือทักษะ ของผู้พักโภชที่ต้องการจ้างงาน หลังจากนั้น กรมราชทัณฑ์จะคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติตรงกับเกณฑ์ และส่งประวัติย่อ ให้ผู้ประกอบการเพื่อพิจารณา ซึ่งผู้ประกอบการสามารถสัมภาษณ์ผู้สมัครแต่ละคนที่กรมราชทัณฑ์ได้คัดกรองมาให้ เบื้องต้นเพื่อคัดเลือกผู้พักโภชที่เหมาะสมสม่ำเสมอได้

4. ข้อแนะนำสำหรับการจ้างงานในรูปแบบต่าง ๆ

4.2.3 การจ้างงานและจัดสถานที่ทำงาน

4.2.3.1 ก่อนการจ้างงาน

ผู้ประกอบการที่สนใจจ้างงานผู้พักโภชจะต้องทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับกรมราชทัณฑ์ก่อนการจ้างงานเพื่อ ตกลงเรื่องวันนับเงื่อนไขการจ้าง เช่น จำนวนผู้พักโภชที่ต้องการจ้าง จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ จำนวนวันลา การจัดหาที่พัก เป็นต้น ในปัจจุบัน มีเพียงเรื่องจำกัดสมุทรปราการที่เป็นพื้นที่นำร่องแห่งแรกในการส่งผู้พักโภช ออกไปทำงานที่บริษัทเอกชน อย่างไรก็ตาม ยังมีพื้นที่เป้าหมายในอีก 3 จังหวัด ไดแก่ สมุทรสาคร ฉะเชิงเทรา และระยอง ที่กำลังวางแผนดำเนินการในเดลตังกล่าวเข่นกัน

4.2.3.2 การปฐมนิเทศสำหรับผู้พักโภชและพนักงานขององค์กร

โดยทั่วไปแล้ว องค์กรจะปฏิบัติต่อผู้พักโภชเข่นเดียวกับพนักงานทั่วไป โดยไม่ได้มีกฎระเบียบพิเศษนอกจากเงื่อนไข ของกรมคุมประพฤติดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้ที่เกี่ยวข้องจะควรแนะนำกฎระเบียบและมาตรการความปลอดภัยของ องค์กรให้กับผู้พักโภชเข่นเดียวกับพนักงานทั่วไป นอกจากนี้ องค์กรยังสามารถจัดพื้นที่ให้ผู้พักโภชทำงานร่วมกับ พนักงานอื่นๆ ได้เพื่อความสะดวก อย่างไรก็ตาม พนักงานขององค์กรก็ควรจะด้วยทราบถึงเหตุผลในการจ้างงาน ผู้พักโภชด้วยเงินเดือน เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและลดโอกาสที่จะเกิดอคติต่อผู้พักโภช

4.2.3.3 ค่าแรงและสวัสดิการ

เนื่องจากผู้พักโภชที่เข้าทำงานกับองค์กรมีสถานะเข่นเดียวกับพนักงานทั่วไปจึงควรได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย แรงงาน และได้รับสวัสดิการอื่นๆ เช่นเดียวกับที่พนักงานขององค์กรได้รับ สำหรับที่พัก องค์กรอาจจัดหาที่พักให้ กับผู้พักโภชเพื่อความสะดวกในการเดินทาง ซึ่งนโยบายการสนับสนุนค่าที่พักนั้นเข่นყบแต่ละองค์กร

4.2.3.4 กรณีฉุกเฉิน

ในกรณีที่ผู้พักโภชทำการผิดกฎระเบียบของกรมคุมประพฤติหรือกระทำการใดซึ่งเป็นภัย对自己他人或环境 ทางไปอยู่ในเรือนจำครั้ง ซึ่งการตรวจสอบนี้สามารถทำได้อย่างสะดวกเนื่องจากผู้พักโภชจำเป็นจะต้องໄດ EM อยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ กรมคุมประพฤติจะสู่มตรวจสถานประกอบการทุกเดือนเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับองค์กร

หากผู้พักโภชได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน ผู้พักโภชควรได้รับสิทธิคุ้มครองเข่นเดียวกับพนักงานทั่วไปหรือใช้ สิทธิประจำกันสังคมในการรักษา

4.2.4 การขอคืนภาษีจากการจ้างงานผู้พักโภช

ผู้ประกอบการจะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้เป็นจำนวนร้อยละ 50 ของรายจ่ายที่จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงาน ผู้พักโภชเฉพาะส่วนที่ไม่เกิน 15,000 บาท/คน/เดือน ในกรณีที่จ้างงานนักโภชที่มีหนังสือสำคัญพักการลงโทษกรณี ปกติ หนังสือสำคัญพักการลงโทษกรณีเหตุพิเศษ โดยบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิตบุคคลสามารถยื่นแบบแสดงรายการ ภาษีเงินได้ทักษณ์ ที่จ่ายตามมาตรา 59 ผ่านอินเทอร์เน็ตภายในกำหนดเวลาตั้งแต่เดือนที่รับผู้พักโภชเข้าทำงาน จนถึงเดือนสุดท้ายของรอบระยะเวลาห่วงวันที่ 1 มกราคม - 31 ธันวาคม 2564¹³

4. ข้อแนะนำสำหรับการจ้างงานในรูปแบบต่าง ๆ

4.2.5 กรณีศึกษา

4.2.5.1 บริษัท กี ดับเบลยู ไอ จำกัด (T.W.I.)

T.W.I. ผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติกขึ้นรูป แก้วกระดาษ และแก้วพลาสติกมากกว่า 25 ปี ปัจจุบันมีพนักงานรวมทั้งสิ้น 120 คน ในเดือนธันวาคม 2564 บริษัทได้ประสานงานไปยังเรื่องนักงานสัญญาทรัพยากรที่จ้างงานผู้พากไทยจำนวน 2 รุ่น รวม 19 คน แบ่งเป็นผู้พากไทยชาย 10 คนซึ่งรับผิดชอบในส่วนงานฝึกหัด และผู้พากไทยหญิง 9 คนในตำแหน่งผู้จัดการสินค้า

เหตุผลหลักขององค์กรในการจ้างงานผู้พากไทยคือ เพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานไทยและต่างด้าว รวมทั้งลดภาระภาษี อัตราการลาออกสูง ซึ่งองค์กรกำลังประสบปัญหาจากการที่แรงงานมีกลาโหมพร้อมกันหลายอัตรา นอกจากนี้ T.W.I. ยังต้องการให้โอกาสผู้พากไทยในการประกอบอาชีพที่มั่นคงเพื่อที่จะไม่กลับไปกระทำการด้วยตัวเอง

ในการคัดเลือกผู้พากไทยเข้าทำงาน หลังจากที่ประเมินภัยทันทีได้คัดเลือกผู้ที่มีทักษะตรงกับที่ T.W.I. ต้องการในเบื้องต้นแล้ว หัวหน้าฝ่ายบุคคลจึงได้สัมภาษณ์ผู้พากไทยทุกคนอีกครั้งผ่านโปรแกรม Zoom เพื่อประเมินบุคลิกภาพและเลือกบุคคลที่เหมาะสมในการเข้าทำงาน โดย T.W.I. ทำสัญญาจ้างผู้พากไทยในรูปแบบกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งจะเป็นระยะเวลาของการคุมประพฤติตามไทยที่เหลืออยู่ของแต่ละคน หากผู้พนักงานผู้พากไทยทำงานงานคนครบระยะเวลาที่กำหนดและต้องการทำงานต่อ ก็จะเปลี่ยนสัญญาจ้างเป็นแบบไม่กำหนดเวลา เช่นเดียวกับพนักงานประจำที่ทำงานไป

ฝ่ายบุคคลได้พูดคุยกับพนักงานทั่วไปถึงเหตุผลในการจ้างงานผู้พากไทย และแนะนำวิธีที่เหมาะสมในการปฏิบัติต่อผู้พากไทย เช่น ไม่ควรสอบถามลึกลับที่ต้องรับโทษ และยังรณรงค์ให้พนักงานเรียกกลุ่มผู้พากไทยว่า “น้องกลุ่ม MOU” เพื่อเลี่ยงคำว่า “แม่” ให้เกิดความมودดี้ได้ นอกจากนี้ ยังได้แนะนำให้พนักงานเก็บสอนงานให้กับผู้พากไทยเพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกัน

ข้อสังเกตที่พบคือ ผู้พากไทยมีระเบียบวินัยและยั่นมากกว่าพนักงานทั่วไป จึงทำงานได้ผลผลิตมากกว่า ผู้บริหารซึ่งตัดสินใจจ้างงานผู้พากไทยต่อในส่วนที่ 2 และวางแผนที่จะจ้างงานเพิ่มขึ้นในอนาคต ซึ่ง T.W.I. ไม่มีความกังวลเรื่องการกระทำการด้านของผู้พากไทยมากนักเนื่องจากกรรมคุณประพฤติจะอยู่ในมาตรฐานเดียวกันอยู่เป็นประจำ

ข้อจำกัดและแนวทางแก้ไข

พนักงานบางคนยังคงมีทัศนคติเชิงลบต่อผู้พากไทย ฝ่ายบุคคลจึงพยายามพูดคุย เพื่อสร้างความเข้าใจ และสนับสนุนให้ผู้พากไทยแสดงผลงานเพื่อเป็นการพิสูจน์ตัวเองให้กับผู้ร่วมงานคนอื่น

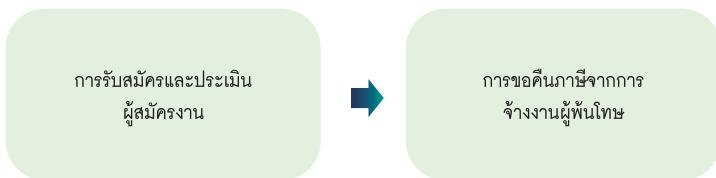


4. ข้อแนะนำสำหรับการจ้างงานในรูปแบบต่าง ๆ

4.3 การจ้างงานผู้พิพากษา

การจ้างงานผู้พิพากษาหมายความว่า SME ที่ไม่ได้ต้องการจ้างงานพนักงานจำนวนมากในลักษณะกลุ่ม และไม่ต้องการทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับกรมราชทัณฑ์ในเบื้องต้น แต่ยังต้องการสนับสนุนให้ผู้พิพากษาได้มีโอกาสกลับสู่สังคมอีกครั้งหรือต้องการสิทธิประโยชน์ทางภาษี

ขั้นตอนการจ้างงานผู้พิพากษาราดแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้



4.3.1 การรับสมัครและประเมินผู้สมัครงาน

องค์กรที่สนใจจ้างงานผู้พิพากษามาตรติดต่อหน่วยงานที่สนับสนุนการจ้างงานผู้พิพากษาได้ดังนี้

- ศูนย์ประสานงานและส่งเสริมการเรียนรู้ (ศูนย์ CARE)
 - ตั้งอยู่ที่เรือนจำ 137 แห่งที่ประเทศไทย ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานและช่วยเหลือผู้พิพากษาให้มีงานทำ และสนับสนุนให้ผู้พิพากษาดำรงความรู้จากการอบรมวิชาชีพไปประกอบอาชีพภายหลังพ้นโทษ
 - ผู้ประกอบการที่สนใจจ้างงานผู้พิพากษาสามารถกรอกแบบคุณสมบัติของผู้พิพากษาที่จะรับเข้าทำงานได้ ซึ่งเป็นไปตามความต้องการของหน่วยงาน ความเหมาะสมสมกับตำแหน่ง และลักษณะงาน โดยศูนย์ CARE ของแต่ละเรือนจำจะประสานงานกับสำนักงานเขตพัฒนาฯ หรือสถานประกอบการในพื้นที่ที่อยู่ในเครือผู้พิพากษาทั่วประเทศ และประมวลผลทั้งผู้หัวหน้าชั้น และผู้พิพากษาทั่วไป
 - ผู้ประกอบการที่สนใจจ้างงานผู้พิพากษาสามารถติดต่อศูนย์ CARE ที่เรือนจำ 137 แห่งที่ประเทศไทย หรือเว็บไซต์ <http://www.correct.go.th/care/care/file/เบอร์ศูนย์แคร์ที่ประเทศไทย.pdf> เพื่อรับรู้ด้วยตนเองและรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง เช่น คุณสมบัติ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ของทางการติดต่อสื่อสาร หรือศูนย์ CARE ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ต้องขังที่ใกล้พ้นโทษและผู้พิพากษาทราบ และให้ผู้พิพากษาที่สนใจสมัครงานติดต่อกลับไป

- โอกาส
 - “โอกาส” เป็นศูนย์เพื่อสังคมที่เป็นตัวกลางประสานงานให้ผู้ประกอบการสามารถจ้างงานผู้พิพากษาที่มีทักษะตรงกับความต้องการ โดย “โอกาส” จะช่วยคัดกรองผู้พิพากษาเบื้องต้น ทั้งในด้านทักษะการทำงานและทัศนคติเพื่อเพิ่มโอกาสในการจ้างงานอย่างยั่งยืน
 - ผู้ประกอบการที่สนใจจ้างงานผู้พิพากษาสามารถติดต่อ “โอกาส” ได้ที่ Facebook page: OKASThailand <https://www.facebook.com/OKASThailand>
- สำนักงานจัดหางานจังหวัด
 - ผู้ประกอบการที่สนใจจ้างงานผู้พิพากษาสามารถติดต่อสำนักงานจัดหางานประจำจังหวัดที่เว็บไซต์ <https://www.mol.go.th/งานหางาน>

4. ข้อแนะนำสำหรับการจ้างงานในรูปแบบต่าง ๆ

4.3.2 การขอคืนภาษีจากการจ้างงานผู้พิพากษา

ผู้ประกอบการจะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้เป็นจำนวนร้อยละ 50 ของรายจ่ายที่จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงานผู้พันโนไทยเพลส์ที่ไม่เกิน 15,000 บาท/คน/เดือน ในกรณีที่จ้างงานผู้พันโนไทยที่ได้รับการปล่อยตัวออกจากเรือนจำในระยะเวลาไม่เกิน 3 ปีบันไดวันที่เริ่มเข้าทำงาน โดยบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิบุคคลสามารถยื่นแบบแสดงรายการภาษีเงินได้ทักษณ์ที่จ่ายตามมาตรา 59 ผ่านอินเทอร์เน็ตภายในกำหนดเวลาดังต่อไปนี้เดือนที่รับผู้พันโนไทยเข้าทำงานจนถึงเดือนสุดท้ายของรอบระยะเวลาห้วงวันที่ 1 มกราคม - 31 ธันวาคม 2564¹⁴

4.3.3 กรณีศึกษา

4.3.3.1 บริษัท หยดทิพย์ ไอ วอเตอร์ จำกัด

บริษัท หยดทิพย์ ทำธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตและขายน้ำดื่ม ปัจจุบันมีพนักงานประมาณ 20 คน และในอดีตเคยจ้างงานผู้พันโนไทยจำนวน 3 คนซึ่งได้รับใบอนุญาตดีเดียและติดตั้งหมุดในตัวแห่งน้ำแล้วขับรถบรรทุก โดยมี “โอกาส” ช่วยสนับสนุนการจัดหาผู้พันโนไทย

ผู้ประกอบการให้เหตุผลในการจ้างงานผู้พันโนไทยว่าอย่างไรก็ต้องสภาพเขาในการกลับคืนสู่สังคม โดยมีมาตรการป้องกันการใช้ยาเสพติดในที่ทำงานคือการสังเกตพฤติกรรม หากพนักงานคนใดกระทำการผิดจะเรียกมาตักเตือนและลงโทษบังคับ หรือให้ออกจากบริษัทในกรณีที่ไม่สามารถปรับปรุงพฤติกรรมได้

นอกจากนี้ ผู้ประกอบการได้ให้คำแนะนำแก่ผู้ประกอบการที่สนใจจ้างงานผู้พันโนไทยว่า การพิจารณาเลือกผู้พันโนไทย เป็นเรื่องสำคัญ หลังจากองค์กรรับผู้พันโนไทยเข้าทำงานแล้วก็ควรทำการสอดส่องและดูแลเป็นพิเศษ



14. ข้างล่าง เรียงอրรถที่ 4

4. ข้อแนะนำสำหรับการจ้างงานในรูปแบบต่าง ๆ

4.3.3.2 ร้านสปาบันดุงไทย

ลีลานาด้วยเป็นร้านนวดแผนไทยจัดตั้งโดยคุณนาวรัตน์ ชนะศรีสุราษฎร์ อธิเดชผู้อำนวยการห้องสถานที่อยู่ในหมู่บ้านมีจุดประสาทเพื่อส่งเสริมให้ผู้พักโภชนาดีมีอาชีวประชาร์ และแก้ปัญหาในเรื่องที่ผู้พักโภชนาดีเสื่อมเข้าทำงาน เพราะมีประวัติเดินทางกลับมาจากต่างประเทศมาก่อน บ้านจูบันร้านมีสาขาอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ทั้งหมด 8 สาขา มีพนักงานที่เป็นผู้พักโภชนาด รวมกว่า 200 คน และจ้างงานเฉพาะผู้พักโภชนาดที่มีพื้นที่ให้บริการนวดแผนไทย

ผู้ต้องขังที่สนใจอยากร่วมมือเข้าทำงานกับลีลานาด้วยสามารถฝึกทักษะการนวดได้ตั้งแต่อายุ 18 ปีขึ้นไป เนื่องจาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้สนับสนุนหลักสูตรนวดไทยในเรือนจำ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการเตรียมความพร้อม ก่อนปล่อยให้กับผู้ต้องขังที่สนใจและเหลือโภชนาดไม่เกิน 2 ปี

ผู้พักโภชนาดสามารถสมัครเข้าทำงานกับลีลานาดได้ทันทีหลังจากพักโภชนาด โดยทางร้านจะช่วยสอนทักษะเพิ่มเติม สนับสนุนชุดพนักงาน และค่าที่พักจนกว่าผู้พักโภชนาดจะมีรายได้เพียงพอในการจ่ายค่าเช่าค่าเดือนเอง นอกจากนี้ ทางร้าน ยังรับรองเงินเดือนขั้นต่ำให้กับพนักงานที่ 15,000 บาทต่อเดือน ซึ่งเท่ากับรายได้ขั้นต่ำในพื้นที่เชียงใหม่ โดยที่พนักงาน ยังได้รับเงินพิเศษจากการติดต่อเพิ่มเติม

เนื่องจากทางร้านให้ความสำคัญกับเรื่องคุณภาพเป็นอย่างมาก ลีลานาดได้จึงพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องและ ได้รับรางวัลต่าง ๆ มากมาย เช่น รางวัลนวดไทย premium จากกระทรวงสาธารณสุข ฯลฯ

ข้อจำกัดและแนวการแก้ไข

ถูกค้าคนไถ ส่วนมากยังคงไว้เรื่องความปลอดภัยจากการให้บริการโดยผู้พักโภชนาด ดังนั้น ลีลานาดได้จึงพยายาม ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับคุณภาพของร้านผ่านทางวัลต่าง ๆ ที่ได้รับ

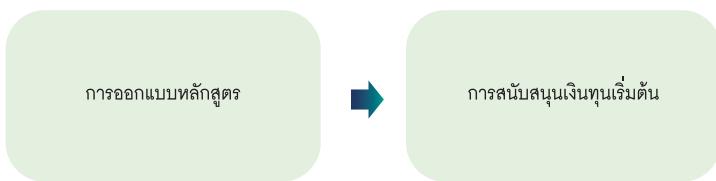


4. ข้อแนะนำสำหรับการจ้างงานในรูปแบบต่าง ๆ

4.4 การสนับสนุนผู้พิพากษาเป็นผู้ประกอบการ

สำหรับองค์กรที่ไม่ต้องการจ้างงานผู้พันโทษ แต่ยังต้องการสนับสนุนให้กลุ่มคนดังกล่าวได้มีอาชีพที่มั่นคงเพื่อลดโอกาสในการกระทำการลักทรัพย์ อาจพิจารณาการสนับสนุนในรูปแบบการส่งเสริมให้ผู้พันโทษเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งอาจเป็นอีกทางเลือกหนึ่งสำหรับโครงการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR) ขององค์กร

ขั้นตอนการสนับสนุนผู้พันโทษให้เป็นผู้ประกอบการสามารถแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้



4.4.1 การออกแบบหลักสูตร

หลักสูตรในการอบรมให้ผู้พันโทษเป็นผู้ประกอบการอาจเน้นไปที่ธุรกิจที่ใช้เงินลงทุนต่ำทุน เช่น street food หรือการขายของออนไลน์ เป็นต้น ที่มุ่งเน้นการสร้างทักษะการปฏิบัติที่ครอบคลุมพื้นฐานของการเริ่มต้นธุรกิจ

หัวข้อที่แนะนำ:

- ประเภทธุรกิจที่เหมาะสมในการเริ่มต้น
- การเริ่มต้นธุรกิจด้วยงบประมาณขั้นต่ำ
- วิธีการเข้าขั้นตอนการเริ่มต้นธุรกิจ
- วิธีการดึงปั๊บทามายและหากลุ่มลูกค้า
- วิธีการขยายธุรกิจเพื่อความยั่งยืน
- ข้อมูลเฉพาะด้านเกี่ยวกับธุรกิจแต่ละประเภท

4.4.2 การสนับสนุนเงินทุนเริ่มต้น

นอกจากการอบรมความรู้เพื่อสร้างทักษะให้กับผู้พันโทษแล้ว การสนับสนุนเงินทุนเบื้องต้นยังเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของธุรกิจ แต่บางรายก็ยังคงต้องการความช่วยเหลือในการจัดหาอุปกรณ์พื้นฐานเพื่อเริ่มดำเนินธุรกิจ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผู้พันโทษจะสามารถขอทุนหรือกู้เงินได้จากบางแห่ง เช่น กรมราชทัณฑ์ (บุญอิฐบุญสองเคราะห์) หรือ ศูนย์ CARE แต่โอกาสในการได้รับการสนับสนุนก็ยังคงมีจำกัด

ดังนั้น ผู้ประกอบการอาจให้การสนับสนุนทางการเงินในรูปแบบของเงินสนับสนุน เงินกู้ หรืออาจช่วยให้ผู้พันโทษได้รับเงินกู้จากธนาคารที่มีอยู่แล้วในปัจจุบัน

4. ข้อแนะนำสำหรับการจ้างงานในรูปแบบต่าง ๆ

4.4.3 กรณีศึกษา

4.4.3.1 โครงการ Hygiene Street Food

โครงการ Hygiene Street Food วิเคราะห์โดยสถาบันเพื่อการยุทธิธรรมแห่งประเทศไทย (TME) มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะผู้พื้นเมืองที่เพิ่งได้รับการปล่อยตัวให้เป็นผู้ประกอบการขายอาหาร street food

โครงการฯ ได้ให้การสนับสนุนใน 3 ด้านหลัก ได้แก่:

องค์ความรู้

จัดเวิร์กช็อกปร่วมกับภาคีต่าง ๆ เช่น สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง (KMITL) Dtac Betagro และเพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับธุรกิจ street food การจัดการธุรกิจ การปฏิบัติตัวในสุขอนามัย เป็นต้น

เงินทุนดังต่อไปนี้

สนับสนุนให้ผู้เข้าร่วมโครงการขอสินเชื่อจากรัฐบาลทั้ง ๗ โดยส่วนใหญ่เป็นเงินทุนสำหรับการซื้ออุปกรณ์รถเข็นอาหาร

สนับสนุนผู้เข้าร่วมโครงการที่ไม่มีร้านค้าหรือรถเข็นอาหารเป็นของตนเองให้ได้รับรถเข็นอาหารเพื่อเริ่มต้นธุรกิจ

ข้อจำกัดและแนวทางแก้ไข

- เกิดข้อจำกัดในการคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการเนื่องจากไม่มีข้อมูลที่เพียงพอ ดังนั้น TME จึงประสานงานกับกรมราชทัณฑ์และเรือนจำแต่ละแห่งเพื่อคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการที่เหมาะสมโดยพิจารณาจากเกณฑ์ที่ดังไว้ เช่น ประสบการณ์การประกอบธุรกิจเกี่ยวกับอาหาร เป็นต้น
- เนื่องจาก TME ไม่มีฐานข้อมูลด้านธุรกิจ street food เป็นของตนเอง จึงร่วมมือกับภาคีที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น KMITL ที่ข่ายสนับสนุนด้านเทคนิคการทำอาหารและการออกแบบรถเข็นอาหารนวัตกรรม หรือ Dtac และ Betagro ที่ส่งเสริมด้านการตลาด การสร้างแบรนด์ และการบัญชี เป็นต้น



5. ข้อดีและข้อจำกัดของการจ้างงานรูปแบบต่าง ๆ

	จ้างงานผู้ต้องพึ่ง	จ้างงานผู้พากโภช	จ้างงานผู้พันโนไซ
ข้อดี	<ul style="list-style-type: none"> ไม่ต้องเสียค่าประภัณสังคมสำหรับพนักงาน แก้ปัญหาอัตราการลาออกสูงของพนักงาน หมายเหตุอุดสาหกรรมที่ต้องการแรงงานจำนวนมาก เช่น อุตสาหกรรมอาหาร หรือ call center พนักงานอยู่ในภาวะเปลี่ยน 	<ul style="list-style-type: none"> แก้ปัญหาอัตราการลาออกสูงของพนักงาน หมายเหตุอุดสาหกรรมที่ต้องการแรงงานจำนวนมาก เช่น อุตสาหกรรมอาหาร หรือ call center สามารถคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานได้ ได้รับประโยชน์ทางภาษี 	<ul style="list-style-type: none"> สามารถคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานได้ ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎหมายของรัฐบาลของเรือนจำหรือกรมคุมประพฤติ ได้รับประโยชน์ทางภาษี
ข้อจำกัด	<ul style="list-style-type: none"> ใช้เวลาในการหารือและวางแผนงานร่วมกับกรมราชทัณฑ์ มีข้อจำกัดในการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน จำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎหมายของรัฐบาล 	<ul style="list-style-type: none"> ใช้เวลาในการหารือและวางแผนงานร่วมกับกรมราชทัณฑ์ ติดข้อจำกัดในการทำงานเนื่องจากผู้พากโภชจำนวนมากของกรมคุมประพฤติที่จำกัดการเดินทางและเวลาเครื่องฟิว ผู้พากโภชอาจมีข้อจำกัดในการปรับตัวเข้าสู่สังคม 	<ul style="list-style-type: none"> ไม่มีข้อมูลพื้นฐานของผู้พันโนไซในกรณีที่ไม่ได้ติดต่อผ่านองค์กรที่ช่วยจัดทำผู้พันโนไซ ผู้พันโนไซอาจมีข้อจำกัดในการปรับตัวเข้าสู่สังคม

