



การป้องกันการกระทำความผิดซ้ำ  
โดยการให้ “ผู้เคยกระทำความผิดทางอาญา” เข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ

เสนอ  
สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม

โดย  
กลุ่มปารีชาติ  
Crime Prevention รุ่นที่ 5

รายงานนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการอบรม  
หลักสูตรการป้องกันอาชญากรรมกับการอำนวยความสะดวกยุติธรรมในสังคม

Crime Prevention รุ่นที่ 5  
มีนาคม 2565

## การป้องกันการกระทำความผิดซ้ำ

### โดยการให้ “ผู้เคยกระทำความผิดทางอาญา” เข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ

พันตำรวจโท กฤษณ์หิรัญ พิพัฒน์ภูรานนท์<sup>1</sup> ผศ.วิวรรธน์ ดำรงค์กุลนันท์<sup>2</sup>

นางภารดี เหมือนตราชู ภูพันธ์ศรี<sup>3</sup> นางวาทีณี เจริญจิตร<sup>4</sup>

นางสาวประไพพรรณ ศรีนวล<sup>5</sup> นายทวุฒิ หลวงแก้ว<sup>6</sup> และ นายศุภโชค บัวทอง<sup>7</sup>

#### บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอสภาพกฎหมายและระเบียบของประเทศไทยที่ยังไม่เปิดโอกาสให้ผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ โดยที่ทัศนคติของผู้คนในสังคมก็มีลักษณะสอดคล้องกับบทบัญญัติของกฎหมายและระเบียบดังกล่าวที่กีดกัน และไม่คบค้าสมาคมกับผู้เคยกระทำความผิดทางอาญา ทำให้บุคคลเหล่านี้ต้องออกไปจากชุมชนและสังคม ผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาจึงถูกตีตราหรือประทับตราโดยสังคมว่ายังคงเป็นอาชญากร บทบัญญัติและทัศนคติเช่นนี้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาไม่ได้รับการจ้างงาน ไม่มีรายได้สำหรับการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นปัจจัยประการหนึ่งที่ทำให้ผู้เคยกระทำความผิดทางอาญากลับไปกระทำความผิดซ้ำอีกครั้ง ผลการศึกษาพบว่ากฎหมายและระเบียบที่บังคับใช้เกี่ยวกับการรับบุคคลเข้าทำงานเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างในหน่วยงานของรัฐ มีลักษณะเป็นการกีดกันอย่างชัดเจนโดยบทบัญญัติของกฎหมายและระเบียบประการหนึ่ง และมีการตีความบทบัญญัติของกฎหมายไปในทางกีดกันบุคคลที่เคยกระทำความผิดทางอาญาอีกประการหนึ่ง ทำให้ผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาไม่ได้รับโอกาสเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ เพื่อเป็นการสร้างโอกาสให้ผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ จึงควรมีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่มีลักษณะเป็นการกีดกันมิให้ผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ อย่างไรก็ตามการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายและระเบียบดังกล่าวอาจจะกระทบต่อความเชื่อมั่นของประชาชนต่อประสิทธิภาพการให้บริการของรัฐ จึงควรกำหนดกฎหมายหรือระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะคัดกรองผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสร้าง “แบบประเมินความเหมาะสมในการเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ” เพื่อประเมินความเหมาะสมเป็นคะแนน โดยกำหนดให้ประเมินความเหมาะสม จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความผิดที่เคยกระทำ ด้านโอกาสในการกระทำความผิดซ้ำ และด้านข้อมูลเกี่ยวกับผู้เคยกระทำความผิดทางอาญา และนำไปยื่นสมัครงานตามที่หน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยกำหนดคะแนนไว้แตกต่างกันตามลักษณะของงานที่รับสมัครในองค์กร

<sup>1</sup> เจ้าพนักงานตำรวจศาลชำนาญการพิเศษ สำนักงานศาลยุติธรรม

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำสาขาวิชากฎหมายอาญา มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

<sup>3</sup> นิติกรชำนาญการพิเศษ กรมบังคับคดี

<sup>4</sup> นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ สำนักงานกิจการยุติธรรม

<sup>5</sup> นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

<sup>6</sup> นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

<sup>7</sup> นิติกรชำนาญการ กรมสรรพากร

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(ก)
1. บทนำ	1-3
2. แนวคิดด้านสิทธิมนุษยชนต่อการรับผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาเข้าทำงาน	3-4
3. การเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อการรับผู้เคยกระทำความผิดทางอาญา เข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ	4-6
4. ข้อพิจารณาที่นำมาประกอบการกำหนดคุณสมบัติของผู้เคยกระทำผิดทางอาญา เพื่อรับเข้าทำงาน	6-11
5. การป้องกันการกระทำความผิดซ้ำโดยการให้ “ผู้เคยกระทำความผิดทางอาญา” เข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ	11-15
6. บทสรุปและข้อเสนอแนะ	15-18
7. บรรณานุกรม	19-20
8. ภาคผนวก	21

# การป้องกันการกระทำความผิดซ้ำ

## โดยการให้ “ผู้เคยกระทำความผิดทางอาญา” เข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ

### 1. บทนำ

การกระทำความผิดซ้ำของผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาอาจเกิดขึ้นได้จากหลากหลายสาเหตุ ทั้งปัจจัยภายในตัวผู้กระทำผิดเอง และปัจจัยภายนอกซึ่งเกี่ยวข้องกับสังคมและระบบเศรษฐกิจ เช่น ความสามารถในการปรับตัวและพฤติกรรมของผู้พ้นโทษ การไม่ได้รับการยอมรับจากครอบครัวและชุมชน การไม่มีรายได้ในการดำรงชีพ การไม่ได้รับการจ้างงาน เป็นต้น โดยที่สถิติอัตราการกระทำความผิดซ้ำของผู้ต้องขังที่ได้รับการปล่อยตัว ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 พบว่าผู้ต้องขังที่กลับมากระทำความผิดซ้ำภายใน 3 ปี มีอัตราร้อยละ 20 – 34 ของจำนวนผู้ต้องขังที่ได้รับการปล่อยตัวทั้งหมด<sup>8</sup> จากสภาพปัญหาดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อสังคมและเศรษฐกิจอย่างมาก เช่น ความเสียหายที่เกิดกับผู้เสียหายที่ตกเป็นเหยื่อของผู้กระทำความผิดซ้ำ สภาพครอบครัวของผู้กระทำความผิดซ้ำที่อาจสั่นคลอนจากการเสียสมาชิกในครอบครัวที่จะช่วยกันอบรมเลี้ยงดูบุตร หรือสูญเสียผู้หาเลี้ยงครอบครัว และนำไปสู่การแตกสลายของครอบครัว ปัญหาความหวาดระแวงภัยอาชญากรรมของประชาชน ชุมชนและสังคมที่เพิ่มขึ้น งบประมาณภาครัฐที่ต้องเสียไปในการแก้ไขปัญหา ปัญหาความแออัดในเรือนจำที่สัมพันธ์ถึงสิทธิมนุษยชนของผู้ต้องขัง ตลอดจนปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคบริการ และภาคการผลิตต่าง ๆ ของประเทศ หากผู้กระทำความผิดนั้นต้องถูกจำคุก ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศ เป็นต้น

ซึ่ง “ผู้เคยกระทำความผิดทางอาญา” ในที่นี้ หมายถึง บุคคลที่ถูกพิพากษาว่าเป็นผู้กระทำความผิดทางอาญาไม่ว่าจะได้รับโทษในทางอาญาอย่างไรก็ตาม และหมายความรวมถึง “ผู้พ้นโทษ” ที่หมายถึง บุคคลที่พ้นจากสภาพการเป็นผู้ต้องขัง ผู้ต้องกักขัง หรือเยาวชนที่พ้นจากการควบคุมดูแลของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนด้วย โดยบุคคลเหล่านี้ก็คือ “ประชาชน” ที่มีประวัติเคยกระทำความผิด ต้องถูกแยกออกจากสังคมไปในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ขาดการติดต่อกับสังคมภายนอกชั่วคราว บางคนถูกควบคุมเป็นระยะเวลานาน บางคนระยะเวลานั้น แล้วแต่กรณีความผิด<sup>9</sup> การปฏิบัติต่อผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาและผู้พ้นโทษจึงต้องคำนึงถึง “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” อันเป็นคุณค่าที่ผูกพันอยู่กับความเป็นมนุษย์ โดยเชื่อในตัวผู้เคยกระทำความผิดนี้ว่าจะสามารถพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง พัฒนาศักยภาพของตนเอง แก้ไขฟื้นฟูตนเอง เพื่อที่จะได้กลับมาเป็นส่วนหนึ่งของสังคมได้ และไม่กลับไปกระทำความผิดซ้ำอีก

แต่สภาพสังคมของประเทศไทยยังไม่สอดคล้องกับแนวคิดด้านสิทธิมนุษยชนดังกล่าว โดยมีทัศนคติเป็นไปในทางกีดกัน ดูถูก หรือไม่คบค้าสมาคมด้วย ทำให้ผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาต้องออกไปจากชุมชนและสังคม ผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาจึงถูกตีตราหรือประทับตราโดยสังคมว่ายังคงเป็นอาชญากร การตีตราดังกล่าวโดยสังคมจึงเป็นตัวกำหนดให้ผู้กระทำความผิดทางอาญานั้นมีพฤติกรรมเสี่ยงที่จะนำไปสู่

<sup>8</sup> <http://www.correct.go.th/recstats/> สืบค้นเมื่อ 22 ก.พ.2565

<sup>9</sup> แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 – 2566, กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม, พ.ย.2561, หน้า 185

การกระทำผิดซ้ำ ตามแนวคิดของ “ทฤษฎีติดตรา (Labeling Theory)<sup>10</sup>” เมื่อสภาพสังคมมีลักษณะเช่นนี้ จึงทำให้ผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาไม่ได้รับโอกาสในการเข้าทำงานในสถานประกอบการของเอกชน และได้มีกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศที่เป็นการกีดกันผู้เคยกระทำความผิดทางอาญา เข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ ส่งผลให้ผู้เคยกระทำความผิดนั้นไม่ได้ประกอบอาชีพ และไม่มีรายได้ ในการดำรงชีวิต อันอาจนำไปสู่การกระทำผิดซ้ำ เกิดความเสียหายต่อสังคมอีกครั้ง ซึ่งจะเห็นได้ว่าการกีดกัน โดยสังคมนั่นเองที่เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาก่ออาชญากรรม เกิดเป็นวงจรการกระทำผิดซ้ำขึ้นในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยที่ว่า ผู้พ้นโทษจากเรือนจำชั่วคราวดอยราง จังหวัด เชียงราย ที่ได้รับการสงเคราะห์จากโครงการกำลังใจในพระดำริของพระเจ้าหลานเธอ พระองค์เจ้า พัชรกิติยาภา มีอัตราการกระทำผิดซ้ำเพียง ร้อยละ 0.18 เท่านั้น เมื่อเทียบกับอัตราการกระทำผิดซ้ำ ของกรมราชทัณฑ์ในภาพรวมซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 23.74<sup>11</sup>

ในปัจจุบันภาครัฐได้ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนจ้างผู้พ้นโทษเข้าทำงานเพื่อให้ผู้พ้นโทษ มีรายได้ในการดำรงชีพ โดยให้สิทธิประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งแก่ผู้ประกอบการ เช่น สิทธิประโยชน์ทางภาษี กรณีที่จ้างงานผู้พ้นโทษหรือผู้พ้นโทษภายใน 3 ปีแรกหลังพ้นโทษ<sup>12</sup> เป็นต้น เมื่อผู้เคยกระทำความผิดทางอาญา หรือผู้พ้นโทษได้ประกอบอาชีพ บุคคลนั้นก็จะรู้สึกมีบทบาทในสังคม มีการปรับตัวเข้าสู่สังคม และนำบุคคล เหล่านี้ออกจากวงจรการกระทำผิดซ้ำดังกล่าวได้ในที่สุด และท้ายที่สุดย่อมเกิดประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน นั้นเอง

แต่ในภาครัฐเองกลับมีกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับในลักษณะเป็นการตีตราผู้เคยกระทำความผิดทางอาญา กีดกันไม่ให้ผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ อันเป็นการจำกัด เสรีภาพในการประกอบอาชีพ และเป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งขัดต่อรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 เช่น พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 36 ที่กำหนด ห้ามมิให้ผู้เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่ โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และห้ามมิให้ผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจน เป็นที่รังเกียจของสังคม เข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือน เป็นต้น

บทความนี้มุ่งที่จะตอบคำถามว่า การรับผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ สามารถป้องกันการกระทำผิดซ้ำได้หรือไม่ อย่างไร โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 หัวข้อ ได้แก่ แนวคิดด้านสิทธิมนุษยชนต่อการรับผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาเข้าทำงาน, การเลือกปฏิบัติ

<sup>10</sup> ทฤษฎีติดตรา (Labeling Theory) มีความเชื่อว่าการศึกษาที่มองเฉพาะพฤติกรรมอาชญากรรมหรือตัวอาชญากรเท่านั้น ไม่สามารถทำให้เข้าใจปรากฏการณ์อาชญากรรมหรือพฤติกรรมเบี่ยงเบนได้อย่างถูกต้อง จึงต้องมองที่ส่วนประกอบทางสังคมทั้งหมด และบุคคล ทั่วไปอาจมีพฤติกรรมอาชญากรรมครั้งแรกหรือดั้งเดิมได้บ้างเป็นครั้งคราว แต่ไม่สม่ำเสมอและไม่รุนแรง หากแต่เมื่อบุคคลที่มีพฤติกรรมดังกล่าว ถูกดำเนินการตามกลไกควบคุมทางสังคมแล้ว บุคคลดังกล่าวก็จะเข้าสู่กระบวนการกำหนดตนเองเป็นอาชญากรรม ตลอดจนได้รับความอับอายหรือ ความเสื่อมเสีย จึงไม่สามารถกลับไปใช้ชีวิตได้อย่างบุคคลธรรมดาในสังคมได้ เป็นเหตุให้บุคคลนั้นสร้างความรู้สึกรังเกียจว่าตนเป็นอาชญากรที่ไม่ สามารถแก้ไขได้ และกลับไปกระทำผิดซ้ำ ซึ่งเป็นการเพิ่มโอกาสทำให้บุคคลมีพฤติกรรมอาชญากรรมถาวร

<sup>11</sup> ศักดิ์ชัย เลิศพานิชพันธ์, *มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิและสงเคราะห์ผู้พ้นโทษ*, นิติศาสตร์ดุสิตบัณฑิต นิติศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2561 หน้า 70

<sup>12</sup> พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 726) พ.ศ. 2564

ที่ไม่เป็นธรรมต่อการรับผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ, ข้อพิจารณาที่นำมาประกอบการกำหนดคุณสมบัติของผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาเพื่อรับเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ, การป้องกันการกระทำความผิดซ้ำโดยการรับ “ผู้เคยกระทำความผิดทางอาญา” เข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ และบทสรุปและข้อเสนอแนะ โดยแต่ละหัวข้อมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

## 2. แนวคิดด้านสิทธิมนุษยชนต่อการรับผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาเข้าทำงาน

### 2.1 กฎหมายระหว่างประเทศ

รัฐและองค์การระหว่างประเทศต่างได้ให้ความสำคัญในเรื่องสิทธิมนุษยชนเป็นอย่างยิ่ง โดยสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับการรับผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาเข้าทำงาน ได้มีแนวความคิดว่า ทุกคนมีสิทธิในการทำงาน ในการเลือกงานโดยอิสระ<sup>13</sup> และบุคคลทั้งปวงย่อมเสมอกันตามกฎหมาย และมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันตามกฎหมาย โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ เมื่อพิจารณาถึงสถานะทางสังคมของบุคคล<sup>14</sup> อีกทั้งยังเห็นว่าการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังควรอยู่บนพื้นฐานการมุ่งให้บุคคลกลับไปอยู่ร่วมกับสังคมได้ ไม่ใช่เป็นการแยกบุคคลออกจากชุมชน<sup>15</sup>

### 2.2 กฎหมายภายใน

สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทยได้ถูกรับรองและกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ซึ่งสอดคล้องกับหลักการตามกฎหมายระหว่างประเทศข้างต้น โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มีหลักการที่สำคัญประการหนึ่ง คือ “การตรากฎหมายที่มีผลเป็นการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ ในกรณีที่รัฐธรรมนูญมิได้บัญญัติเงื่อนไขไว้ กฎหมายดังกล่าวต้องไม่ขัดต่อหลักนิติธรรม ไม่เพิ่มภาระหรือจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลเกินสมควรแก่เหตุและจะกระทบต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคลมิได้ รวมทั้งต้องระบุเหตุผลความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพไว้ด้วย”<sup>16</sup>

ซึ่งบุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ การจำกัดเสรีภาพในการประกอบอาชีพจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจ

<sup>13</sup> ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) ข้อ 23 (1) “ทุกคนมีสิทธิในการทำงานในการเลือกงานโดยอิสระ ในเงื่อนไขที่ยุติธรรมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และในการคุ้มครองต่อการว่างงาน”

<sup>14</sup> กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights – ICCPR) ข้อ 26 กำหนดไว้ว่า “บุคคลทั้งปวงย่อมเสมอกันตามกฎหมาย และมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันตามกฎหมาย โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ ในกรณีนี้ กฎหมายจะต้องห้ามการเลือกปฏิบัติใด ๆ และต้องประกันการคุ้มครองบุคคลทุกคนอย่างเสมอภาคและเป็นผลจริงจังกจากการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลใด เช่น เชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือความคิดเห็นอื่นใด เผ่าพันธุ์แห่งชาติหรือสังคม ทรัพย์สิน กาเน็ด หรือสถานะอื่น ๆ”

<sup>15</sup> ข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำแห่งองค์การสหประชาชาติในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง (United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners : SMRs) ซึ่งที่ประชุมสมัชชาสหประชาชาติ (UN General Assembly) ได้รับรองฉบับปรับปรุง เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2558 (ค.ศ. 2015) โดยให้ชื่อย่อของข้อกำหนดฉบับนี้ว่า “ข้อกำหนดเนลสันแมนเดลลา” (The Nelson Mandela Rules) ข้อ 88 กำหนดว่า “การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังควรอยู่บนพื้นฐานการมุ่งให้บุคคลกลับไปอยู่ร่วมกับสังคมได้ ไม่ใช่เป็นการแยกบุคคลออกจากชุมชน ...”

<sup>16</sup> รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 26 วรรคแรก

ของประเทศ การแข่งขันอย่างเป็นธรรม การป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดระเบียบการประกอบอาชีพเพียงเท่าที่จำเป็นหรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น และการตรากฎหมายเพื่อจัดระเบียบการประกอบอาชีพดังกล่าว ต้องไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติหรือก้าวก่ายการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา<sup>17</sup>

โดยที่การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าจะด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้<sup>18</sup>

ดังนั้น ในประเทศไทยการจะตรากฎหมายเพื่อจัดระเบียบการประกอบอาชีพ โดยกำหนดคุณสมบัติของบุคคลเพื่อให้เกิดการแข่งขันอย่างเป็นธรรมนั้นสามารถกระทำได้ แต่จะตราขึ้นในลักษณะที่เป็น การเลือกปฏิบัติไม่ได้

ฉะนั้นแล้ว การตรากฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับโดยภาครัฐ เพื่อกำหนดคุณสมบัติของข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้าง ในการรับเข้าทำงานจะกระทำได้อีกเฉพาะเพื่อให้เกิดการแข่งขันอย่างเป็นธรรม แต่จะกำหนดในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติไม่ได้ ซึ่งการกำหนดคุณสมบัติต้องห้ามมิให้ผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือห้ามมิให้ผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม เข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ เป็นการกำหนดในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมในเรื่องสถานะทางสังคม ต่อผู้เคยกระทำความผิดทางอาญา ซึ่งเป็นการขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชนประการหนึ่ง และมีลักษณะเป็นการกีดกันบุคคลเหล่านี้ออกจากสังคม และส่งผลให้บุคคลเหล่านี้กระทำความผิดซ้ำ เข้าสู่วงจรการกระทำผิดซ้ำได้

### 3. การเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อการรับผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ

เมื่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ ได้กำหนดหลักการไว้ว่า การตรากฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับโดยภาครัฐ เพื่อกำหนดคุณสมบัติของข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้าง ในการรับเข้าทำงานจะกระทำได้อีกเฉพาะเพื่อให้เกิดการแข่งขันอย่างเป็นธรรม แต่จะกำหนดในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติไม่ได้ สอดคล้องกับแนวความคิดของกฎหมายระหว่างประเทศที่ทุกคนมีสิทธิในการทำงาน ในการเลือกงานโดยอิสระ ทุกคนเสมอกันตามกฎหมาย และมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันตามกฎหมาย โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ เมื่อพิจารณาถึงสถานะทางสังคมของบุคคล แต่เมื่อได้พิจารณากฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับทั้งหลายยังเห็นได้ว่ามีกฎหมายบางฉบับยังคงมีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาอยู่ โดยมีลักษณะการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ดังนี้

<sup>17</sup> รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 40

<sup>18</sup> รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 27 วรรคสาม

**3.1 การเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมโดยชัดแจ้งจากบทบัญญัติของกฎหมาย สามารถเห็นได้**  
อย่างชัดเจนจากบทบัญญัติของกฎหมาย อาทิเช่น

3.1.1 การกำหนดห้ามมิให้ผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เป็นข้าราชการพลเรือน หรือพนักงานราชการ เช่น

- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 36 ข. (7)<sup>19</sup> ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ฯ นี้ ได้กำหนดข้อยกเว้นสำหรับลักษณะต้องห้ามดังกล่าว โดย ก.พ. อาจพิจารณาข้อยกเว้นให้เข้ารับราชการได้ โดย ก.พ. มีมติให้ยกเว้นลักษณะต้องห้ามนั้น โดยมีคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของจำนวนกรรมการที่มาประชุม โดยการลงมติให้กระทำโดยการลับ

- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ 2) พ.ศ. 2560 ข้อ 8 (6)<sup>20</sup> ซึ่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีนี้ได้เปิดโอกาสให้ผู้พ้นโทษมาแล้วเกินห้าปี สามารถรับการจ้างเป็นพนักงานราชการได้ เป็นต้น

3.1.2 การกำหนดห้ามมิให้ผู้ต้องคำพิพากษาถึงที่สุด ไม่ว่าจะได้รับโทษจำคุกจริงหรือไม่ เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ซึ่งการกำหนดลักษณะนี้ ละเมิดสิทธิมนุษยชนสูงกว่าลักษณะแรก เนื่องจาก ไม่ว่าบุคคลนั้นจะได้รับโทษจำคุกจริงหรือไม่ก็ตาม เช่น พระราชบัญญัติพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ มาตรา 8 (7)<sup>21</sup> เป็นต้น

**3.2 การเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมโดยการตีความบทบัญญัติของกฎหมาย** ซึ่งเป็นการตีความบทบัญญัติแห่งกฎหมายทำให้มีลักษณะเป็นการกีดกันบุคคลที่ถูกพิพากษาว่าเป็นผู้กระทำความผิดทางอาญา ไม่ว่าบุคคลนั้นจะได้รับโทษในทางอาญาอย่างไรก็ตาม หรือแม้ว่าบุคคลนั้นจะได้รับการล้างมลทินตามกฎหมาย ล้างมลทินไปแล้วหรือไม่ เช่น การตีความถ้อยคำว่าเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม ซึ่งถูกบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 36 ข. (4)<sup>22</sup> ว่าบุคคลที่เคย

---

<sup>19</sup> พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 36 “ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

ข. ลักษณะต้องห้าม

(7) เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ”

<sup>20</sup> ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ (ฉบับ 2) พ.ศ.2560 ข้อ 8 “ผู้ซึ่งจะได้รับการจ้างเป็นพนักงานราชการต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(6) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือเป็นผู้พ้นโทษมาแล้วเกินห้าปี”

<sup>21</sup> พระราชบัญญัติพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2549 มาตรา 8 “กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(7) ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ไม่ว่าจะได้รับโทษจำคุกจริงหรือไม่ เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ...”

<sup>22</sup> พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 36 “ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

ข. ลักษณะต้องห้าม



กระทำความผิดทางอาญานั้นเป็นผู้กระทำความผิดในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม ไม่ว่าจะได้รับการล้างมลทินตามกฎหมายล้างมลทินแล้วหรือไม่ ก็ยังคงถือว่าความประพฤติที่เป็นเหตุแห่งการลงโทษนั้นมิได้ถูกลบล้างไปด้วย ความประพฤติหรือการกระทำที่เป็นเหตุแห่งการลงโทษที่เกิดขึ้นจริงนั้นไม่อาจล้างมลทินให้หมดไปได้ ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา ที่ 694/2539<sup>23</sup> คำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ อ.116/2554<sup>24</sup> และความเห็นคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสรีจที่ 634/2555<sup>25</sup>

#### 4. ข้อพิจารณาที่นำมาประกอบการกำหนดคุณสมบัติของผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาเพื่อรับเข้าทำงาน

เมื่อเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่นำเอาทฤษฎีตีตรามาใช้ในสังคม การกำหนดคุณลักษณะของบุคคลในทางที่เป็นการกีดกันผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐจึงควรต้องยกเลิกและปรับปรุง แต่แนวคิดเช่นนี้อาจจะกระทบต่อความเชื่อมั่นของประชาชนต่อประสิทธิภาพการให้บริการของรัฐ จึงควรมีข้อพิจารณานำมาประกอบการกำหนดคุณสมบัติของผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาเพื่อรับเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ

##### 4.1 ข้อพิจารณาเกี่ยวกับลักษณะของความผิดหรืออาชญากรรมที่เคยกระทำ<sup>26</sup>

###### 4.1.1 ลักษณะของความผิดหรืออาชญากรรมในมุมมองของนักกฎหมาย

(1) Mala In Se คือ การกระทำความผิดที่เห็นได้อย่างเด่นชัดหรือเป็นความผิดในตัวของมันเอง ซึ่งโดยสามัญสำนึกหรือโดยธรรมชาติของคนทั่วไป สามารถบอกได้ว่าการกระทำนั้นเป็นความผิดหรือไม่ถูกต้องและสมควรได้รับโทษ เช่น ความผิดฐานทำร้ายร่างกาย ความผิดฐานลักทรัพย์ เป็นต้น

(2) Mala Prohibita คือ การกระทำนั้นเป็นความผิดทางอาญาเพราะมีกฎหมายห้ามหรือบัญญัติไว้เป็นความผิด เช่น การฝ่าฝืนกฎจราจร การหลีกเสียงภาษี เป็นต้น

4.1.2 ลักษณะของความผิดหรืออาชญากรรมในมุมมองของอาชญาวิทยา ซึ่งพิจารณาในแง่ของความหนักเบาหรือความร้ายแรงของการประกอบอาชญากรรมหรือการกระทำความผิด ได้แก่

(4) เป็นผู้กระทำความผิดในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม”

<sup>23</sup> คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ 694/2539 พระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชทรงมีพระชนมพรรษา 60 พรรษา พ.ศ. 2530 มาตรา 5 ตอนท้ายที่ระบุว่าโดยให้ถือว่าผู้นั้นมิได้เคยถูกลงโทษหรือลงทัณฑ์ทางวินัยในกรณีนั้น ๆ ย่อมหมายความว่าผู้ที่ถูกลงโทษทางวินัยไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยเท่านั้น ส่วนความประพฤติหรือการกระทำที่เป็นเหตุให้บุคคลนั้นถูกลงโทษทางวินัยหาได้ถูกลบล้างไปด้วยไม่ เพราะความประพฤติหรือการกระทำที่เกิดขึ้นแล้วไม่อาจล้างมลทินให้หมดไปได้

<sup>24</sup> คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.116/2554 การที่ผู้ฟ้องคดีได้รับล้างมลทินตามพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระชนมพรรษา 80 พรรษา พ.ศ. 2550 มีผลเป็นเพียงการล้างโทษทางวินัยที่ผู้กระทำความผิดได้รับเท่านั้น หาได้มีการลบล้างพฤติกรรมกระทำความผิดอันเป็นสาเหตุที่ทำให้ถูกลงโทษไปด้วยไม่

<sup>25</sup> ความเห็นคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสรีจที่ 634/2555 พระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระชนมพรรษา 80 พรรษา พ.ศ. 2550 มีผลเป็นเพียงการล้างโทษเพื่อไม่ให้มีมลทินติดตัวต่อไป แต่การกระทำหรือความประพฤติที่เป็นเหตุให้ผู้นั้นถูกลงโทษดังกล่าวมิได้ถูกลบล้างไปด้วย ทั้งการพระราชทานอภัยโทษก็เป็นเพียงการอภัยโทษปรับซึ่งเป็นโทษอาญาอย่างหนึ่งเท่านั้น โดยยังมีโทษอาญาจำคุกอยู่เพียงแต่ให้รอการลงโทษ และยังคงต้องทำกิจกรรมบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์ประกอบกับมิใช่กรณีที่ต้องเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539

<sup>26</sup>[http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/doc\\_pr/ndc\\_25602561/PDF/8509s/5.%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%202.pdf](http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/doc_pr/ndc_25602561/PDF/8509s/5.%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%202.pdf)

(1) อาชญากรรมที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศชาติหรือต่อการอยู่ร่วมกัน  
ในสังคมส่วนรวม ดังนี้

- อาชญากรรมที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศชาติ เช่น การลอบปลงพระชนม์  
พระมหากษัตริย์และพระราชวงศ์ การปลอมแปลงธนบัตรหรือเงินตราของประเทศ เป็นต้น

- อาชญากรรมที่มีผลกระทบร้ายแรงต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม เช่น การฆ่าบิดามารดา  
 เป็นต้น

(2) อาชญากรรมที่มีผลกระทบร้ายแรงต่อบุคคลทั่วไปและต่อทรัพย์สิน เช่น ความผิด  
ฐานฆ่าผู้อื่น การข่มขืนกระทำชำเราผู้อื่น การปล้นฆ่าหรือปล้นชิงทรัพย์ เป็นต้น

4.1.3 ลักษณะของความผิดหรืออาชญากรรมในมุมมองของนักสังคมวิทยา ซึ่งมุ่งเน้นไปที่  
ตัวผู้ก่ออาชญากรรมหรือผู้กระทำความผิดและปัจจัยรอบข้างที่ส่งผลกระทบต่อการกระทำผิด แบ่งแยกได้  
9 ลักษณะ คือ

(1) ผู้กระทำความผิดในลักษณะผิวเผิน (The Casual Offender) ผู้กระทำความผิด  
ในลักษณะนี้ปกติแล้วเป็นผู้ที่เคารพกฎหมายบ้านเมืองแต่หากกระทำผิดกฎหมายบ้างก็เป็นครั้งคราว  
โดยถือเอาความสะดวกสบายส่วนตัวเป็นที่ตั้ง เช่น จอดรถในที่ห้ามจอด ขับรถเร็ว ฝ่าฝืนกฎจราจร เมาสุรา  
ส่งเสียงอื้อฉาว เป็นต้น

(2) ผู้กระทำความผิดเป็นครั้งคราว (The Occasional Criminal) ปกติผู้กระทำความ  
ผิดในลักษณะนี้เป็นผู้ที่เคารพกฎหมายบ้านเมืองเช่นเดียวกัน แต่สับสนเนื่องจากความประมาทเลินเล่อหรือ  
ปราศจากมูลเหตุจูงใจในการกระทำความผิด จึงกระทำความผิดเป็นครั้งคราว เช่น ความผิดฐานขับรถชนคน  
โดยประมาทเป็นเหตุให้คนอื่นบาดเจ็บหรือถึงแก่ความตาย เป็นต้น

(3) ผู้กระทำความผิดเพราะถูกกดดันทางจิตใจอย่างรุนแรง (Episodic Criminal)  
ผู้กระทำความผิดลักษณะนี้กระทำความผิดเนื่องจากถูกกดดันหรือย่ำแย่ทางอารมณ์อย่างรุนแรง  
ทำให้ไม่สามารถยับยั้งสติได้ เช่น สามีฆ่าภรรยาและชายชู้ หรือทำร้ายร่างกายผู้อื่นอันเนื่องมาจากบันดาลโทสะ  
หรือถูกกดขี่ข่มเหงอย่างร้ายแรงและไม่เป็นธรรม เป็นต้น

(4) ผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับการเงิน (The White-Collar Crime) ในภาษาอังกฤษ  
เรียกผู้กระทำความผิดในลักษณะนี้ว่าพวก White Collar หรือพวกคอเชิ้ตขาว บุคคลเหล่านี้  
มักกระทำความผิดหรือทุจริตเกี่ยวกับการเงิน ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับกิจการของตนหรือตำแหน่งที่ตนมีหน้าที่ เช่น  
พ่อค้าโก่งภาษีรัฐ หรือเสมียน หรือสมุหบัญชีโก่งเงินบริษัท เป็นต้น

(5) ผู้กระทำความผิดติดนิสัย (Habitual Criminal) บุคคลผู้กระทำความผิด  
ในลักษณะนี้ได้แก่ บุคคลจำพวกที่ไม่สามารถทำตนเข้ากับมาตรฐานของสังคมได้ นี้ก็อาจจะทำอะไรก็ตาม  
โดยไม่คำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นและมักจะทำซ้ำ ๆ ตามแต่จะสบโอกาส

(6) ผู้กระทำความผิดอาชีพ (Professional Criminal) เป็นพวกที่ยึดถือ  
การประกอบอาชญากรรมเป็นอาชีพเลี้ยงตัวอย่างแท้จริง พวกนี้เห็นว่า การประกอบอาชญากรรมนั้นสะดวก  
ง่ายกว่าและได้เงินมากกว่า หากพลาดพลั้งถูกจับกุมและต้องรับโทษ โทษที่ได้รับก็ไม่หนักนัก พวกนี้จึงศึกษา

วิธีการและเทคนิคในการกระทำความผิดจนมีความเชี่ยวชาญในการนั้น ๆ เช่น การล้วงกระเป๋าหรือลักทรัพย์ ในห้างสรรพสินค้า เป็นต้น

(7) **องค์กรอาชญากรรม (Organized Crime)** มีลักษณะที่ผู้กระทำความผิดมารวมตัวกันเป็นกลุ่มก้อนเหมือนองค์กร มีระเบียบ มีแบบแผน มีการแบ่งงาน มีหัวหน้าควบคุมงานและดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีอิทธิพลทั้งในทางการเงินและทางการเมือง การใช้กำลังคนและอาวุธ และมีเครื่องมือที่ทันสมัย เช่น ด้านค้ายาเสพติด ค้านการค้ำหญิงโสเภณี เป็นต้น

(8) **ผู้กระทำความผิดที่จิตผิดปกติ (The Mentally Abnormal Criminal)** เป็นพวกที่กระทำความผิดอันเนื่องมาจากความผิดปกติทางจิตใจ เช่น เป็นโรคประสาท หรือโรคจิตชนิดใดชนิดหนึ่ง เป็นต้น

(9) **ผู้กระทำความผิดที่ไม่มีเจตนาชั่วร้าย (The Nonmalicious Criminal)** ผู้กระทำความผิดลักษณะนี้มักเป็นสังคมกลุ่มน้อย และกระทำไปตามความเชื่อทางวัฒนธรรมหรือขนบธรรมเนียมประเพณีหรือความเชื่อในศาสนาที่ตนเชื่อถือ แม้ว่าการกระทำนั้นจะขัดต่อกฎหมาย ก็ตาม

#### 4.2 ข้อพิจารณาเกี่ยวกับลักษณะ หน้าที่ ความรับผิดชอบของงาน

##### 4.2.1 พิจารณาจากการแบ่งลักษณะงานที่ต้องพบปะผู้รับบริการโดยตรง<sup>27</sup>

(1) **งาน Front office** เป็นงานที่ทำงานกับผู้รับบริการโดยตรง อย่างไรก็ตาม ขอบเขตหน้าที่ของงาน Front office จะขึ้นอยู่กับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน เช่น ผู้ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ผู้ทำหน้าที่รับและส่งเอกสาร ผู้ทำหน้าที่รับและเก็บเงิน พนักงานขับรถรับส่งผู้รับบริการ เป็นต้น

(2) **งาน Back office** เป็นงานที่มีได้ทำงานหรือเกี่ยวข้องกับผู้รับบริการโดยตรง แต่มีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานเพื่อให้หน่วยงานทำงานได้อย่างราบรื่น ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ เช่น นักจัดการงานทั่วไป นักวิเคราะห์ นักคอมพิวเตอร์ นายช่าง นักการเงินและบัญชี เป็นต้น

Front Office และ Back Office จะมีขอบเขตการทำงานที่แตกต่างกันไปอย่างสิ้นเชิง ซึ่ง Front Office จะเป็นแผนกต้อนรับขององค์กร เนื่องจากการติดต่อและประสานงานกับผู้รับบริการโดยตรง ซึ่งเป็นส่วนที่ต้องอยู่ในสายตาขององค์กรตลอดเวลา จะแตกต่างไปกับงาน Back Office ที่ไม่ต้องติดต่อกับผู้รับบริการโดยตรง แต่จะทำงานเกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ขององค์กร กำกับดูแลการทำงานของทีมงานในองค์กร การวิเคราะห์ข้อมูล การดำเนินเรื่องเอกสารสำหรับธุรกรรมต่างๆ เป็นต้น ซึ่งสามารถสรุปได้ย่อๆว่า “Front Office เป็นพื้นที่ที่คนทำงานในการบริการและการโต้ตอบกับผู้รับบริการ” และ “Back office” ทำหน้าที่เป็นกระบวนการภายใน”

<sup>27</sup><https://news.jobcute.com/jobcute%E0%B9%81%E0%B8%99%E0%B8%B0%E0%B8%99%E0%B8%B3/back-office-vs-front-office%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B9%84%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B9%83%E0%B8%8A%E0%B9%88/>

4.2.2 พิจารณาจากการแบ่งลักษณะงานของพนักงานราชการ ซึ่งถือเป็นแนวทางการจำแนกลักษณะงานของรัฐ<sup>28</sup> โดยแบ่งเป็น **ประเภททั่วไป** และ **ประเภทพิเศษ** และจำแนกได้เป็น 7 กลุ่มงาน ดังนี้

(1) **กลุ่มงานบริการ** มีลักษณะเป็นงานปฏิบัติระดับต้นที่ไม่สลับซับซ้อน หรือมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้ชัดเจนและไม่ต้องใช้ทักษะเฉพาะด้าน และมีการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจในระดับที่ไม่ยุ่งยาก

(2) **กลุ่มงานเทคนิคทั่วไป** มีลักษณะเป็นงานที่ปฏิบัติโดยใช้ความรู้ความชำนาญทางเทคนิค ซึ่งต้องผ่านการศึกษาในระบบการศึกษาในสาขาวิชาที่ตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ หรือเป็นงานที่ปฏิบัติโดยใช้ทักษะเฉพาะบุคคล ซึ่งมีได้ผ่านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาใดเป็นการเฉพาะ และมีการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือทักษะเฉพาะของบุคคลในสาขานั้น ๆ

(3) **กลุ่มงานเทคนิคพิเศษ** มีลักษณะเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัว ทักษะพิเศษ ประสบการณ์ และความชำนาญงานในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องผ่านการศึกษาในระบบการศึกษาในสาขาวิชาที่ตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ หรือเป็นงานที่ปฏิบัติโดยใช้ทักษะเฉพาะของบุคคลในระดับสูง แต่มิได้ผ่านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาใดเป็นการเฉพาะ และมีการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือทักษะเฉพาะของบุคคลในสาขานั้น ๆ ด้วยความชำนาญ

(4) **กลุ่มงานบริหารทั่วไป** มีลักษณะเป็นงานเช่นเดียวกับที่ข้าราชการปฏิบัติ ซึ่งเป็นภารกิจหลักหรือเป็นงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล หรือเป็นงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วน โดยมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอน หรือเป็นงานที่ไม่ใช่ลักษณะเช่นเดียวกับที่ข้าราชการปฏิบัติ แต่จำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติที่มีความรู้ระดับปริญญา

(5) **กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ** เป็นงานที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

- เป็นงานวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาที่ไม่อาจมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทนได้ และเป็นงานที่มีผลกระทบต่อชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินของประชาชนอย่างเห็นได้ชัด โดยมีองค์กรตามกฎหมายทำหน้าที่ตรวจสอบ กลั่นกรอง และรับรองการประกอบวิชาชีพ รวมทั้งลงโทษผู้กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพดังกล่าว หรือ

- เป็นงานวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาที่ไม่อาจมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทนได้ และเป็นงานที่มีผลกระทบต่อชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินของประชาชนอย่างเห็นได้ชัด อีกทั้งเป็นงานที่ขาดแคลนกำลังคนในภาคราชการ หรือ

- เป็นงานวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาที่ไม่อาจมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทนได้ และเป็นงานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีลักษณะในเชิงวิจัยและพัฒนา อีกทั้งเป็นงานที่ขาดแคลนกำลังคนในภาคราชการ

(6) **กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ** เป็นงานที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

<sup>28</sup> ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานและการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2554

- เป็นงานที่ปฏิบัติโดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝน ทฤษฎี หลักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือเป็นงานเชิงพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนั้น ๆ และ

- มีการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ที่เกี่ยวข้องในบางลักษณะงาน และ

- เป็นงานหรือโครงการที่มีภารกิจหรือเป้าหมายชัดเจน และมีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดแน่นอน โดยได้รับอนุมัติจากหัวหน้าส่วนราชการให้ดำเนินการได้ และได้รับจัดสรรงบประมาณ และ

- เป็นงานหรือโครงการที่ไม่อาจหาผู้ปฏิบัติที่เหมาะสมในหน่วยงานได้

**(7) กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ** เป็นกลุ่มงานเดียวที่อยู่ในประเภทพิเศษ เป็นงานที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

- เป็นงานที่ต้องปฏิบัติโดยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานหรือโครงการ ซึ่งเป็นที่ยอมรับในวงการด้านนั้น ๆ และ

- เป็นงานหรือโครงการที่มีภารกิจหรือเป้าหมายชัดเจน และมีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดแน่นอน โดยได้รับอนุมัติจากหัวหน้าส่วนราชการให้ดำเนินการได้ภายในวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร และ

- เป็นงานหรือโครงการที่มีความสำคัญเร่งด่วน ที่ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว และ

- เป็นงานหรือโครงการที่ไม่อาจหาผู้ปฏิบัติที่เหมาะสมในหน่วยงานได้

4.2.3 ลักษณะงานเกี่ยวกับความมั่นคงของรัฐ เช่น ข้าราชการทหาร ข้าราชการตำรวจ เป็นต้น

4.2.4 ลักษณะการประกอบอาชีพกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ หรือทรัพย์สินของผู้รับบริการ ซึ่งลักษณะการประกอบอาชีพไปกระทบต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ หรือทรัพย์สินของประชาชน เช่น ข้าราชการตำรวจ แพทย์ ข้าราชการตุลาการ พนักงานรักษาความปลอดภัย เป็นต้น

#### 4.3 ข้อพิจารณาเกี่ยวกับผู้เคยกระทำความผิดทางอาญา อาทิเช่น

4.3.1 การให้ความร่วมมือในการแก้ไขฟื้นฟูตนเอง

4.3.2 ความเข้าใจต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสังคมหากเกิดการกระทำผิด

4.3.3 ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคม

4.3.4 ความมั่นคงในอารมณ์

4.3.5 ความเชื่อมั่นในตนเอง

4.3.6 ความสนใจในการพัฒนาศักยภาพตนเอง เรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ

4.3.7 ความตั้งใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง/มุ่งผลสัมฤทธิ์

4.3.8 การมีจิตสำนึกการให้บริการ

4.3.9 การมีจิตสาธารณะ

4.3.10 การแก้ไขหรือรักษาหากได้รับการวินิจฉัยเป็นโรคจิตเภท

4.3.11 ประวัติการกระทำผิดของบุคคลนั้นเป็นอุปสรรคในการทำงานหรือไม่

- 4.3.12 ความรุนแรงของความผิดที่กระทำ และโทษที่ได้รับตามคำพิพากษา
- 4.3.13 อายุของบุคคลนั้นขณะกระทำความผิด
- 4.3.14 ความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการกระทำความผิด
- 4.3.15 การชดเชยเยียวยาผู้เสียหาย
- 4.3.16 สาเหตุแห่งการกระทำความผิด
- 4.3.17 จำนวนครั้งที่เคยกระทำความผิดซ้ำ
- 4.3.18 ประวัติการทำงานขณะพักโทษหรือทำงานนอกเรือนจำ
- 4.3.19 ความสามารถที่สอดคล้องกับลักษณะงานที่ขาดแคลน

## 5. การป้องกันการกระทำความผิดซ้ำโดยการให้ “ผู้เคยกระทำความผิดทางอาญา” เข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ

### 5.1 การปรับเปลี่ยนแนวคิดและนโยบาย

เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมย่อมสมควรเริ่มจากการปรับเปลี่ยนแนวคิดและทัศนคติของบุคคลในสังคม ในที่นี้จึงหมายถึงการปรับเปลี่ยนให้ผู้คนในสังคมเชื่อว่าทุกคนมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลในสถานะของบุคคล ที่บุคคลนั้นเคยกระทำความผิดทางอาญามาก่อน เชื่อในศักยภาพของมนุษย์ที่จะแก้ไขฟื้นฟูตนเองและมีคุณค่าต่อสังคม และไม่นำทฤษฎีตีตรามาใช้ในสังคม

และสมควรกำหนดนโยบายในลักษณะส่งเสริมและสงเคราะห์ให้ “ผู้เคยกระทำความผิดทางอาญา” เข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ เพื่อลดการกระทำความผิดซ้ำ เป็นส่วนหนึ่งของการป้องกันอาชญากรรมในสังคม และทำให้สังคมเกิดความปลอดภัย ซึ่งจะกลายเป็นพันธสัญญาต่อประชาชนที่จะทำให้เกิดความปลอดภัยในสังคม ทำให้ผู้เคยกระทำความผิดเห็นโอกาสในการประกอบอาชีพ ไม่กลับไปกระทำความผิดซ้ำอีก กลับคืนสู่สังคม และเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคมต่อไป

### 5.2 การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายและระเบียบให้สอดคล้องกับแนวคิดและนโยบาย

5.2.1 การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายและระเบียบที่กีดกันผู้เคยกระทำความผิดทางอาญา เข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ “โดยชัดแจ้ง” โดยสมควรยกเลิกกฎหมายและระเบียบที่กำหนดคุณสมบัติต้องห้ามมิให้ผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา หรือห้ามมิให้ผู้ต้องคำพิพากษาถึงที่สุด ไม่ว่าจะได้รับโทษจำคุกจริงหรือไม่ เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ หรือตำแหน่งใด ๆ เข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ

นอกจากนี้ เพื่อให้ภาครัฐ ภาคเอกชน และสังคมเห็นถึงความหนักแน่นและเอาจริงเอางัง ในการยกเลิกการกีดกันการรับผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ อาจกำหนดกฎหมายและระเบียบให้ชัดเจน ในลักษณะที่ห้ามมิให้ถือเอาประวัติเคยกระทำความผิดทางอาญามาพิจารณาประกอบการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ

อย่างไรก็ดี การไม่กำหนดคุณสมบัติของผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาอย่างใดๆ เข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐอาจกระทบความเชื่อมั่นของประชาชนต่อประสิทธิภาพการให้บริการของรัฐ

จึงสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะคัดกรองผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐที่เหมาะสม ซึ่งอาจเพิ่มเติมกฎหมายและระเบียบในลักษณะที่ให้อำนาจฝ่ายบริหารกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดกรองบุคคลที่เคยกระทำความผิดทางอาญามาก่อนเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ โดยให้นำไปกำหนดในกฎกระทรวง เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างเหมาะสมตามสภาวะการณ์ของสังคม

5.2.2 การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายและระเบียบที่กีดกันผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ เพื่อแก้ไขการตีความบทบัญญัติของกฎหมาย ลดช่องโอกาสในการตีความในลักษณะกีดกันกีดกันบุคคลที่ถูกพิพากษาว่าเป็นผู้กระทำความผิดทางอาญา ไม่ว่าบุคคลนั้นจะได้รับโทษในทางอาญาอย่างไรก็ตาม หรือแม้ว่าบุคคลนั้นจะได้รับการล้างมลทินตามกฎหมายล้างมลทินไปแล้วหรือไม่ โดยเพิ่มเติมข้อความในลักษณะที่ว่า “ห้ามมิให้ถือว่าการกระทำความผิดทางอาญาเป็นการบกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม”

5.2.3 การกำหนดกฎหมายหรือระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะคัดกรองผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ เมื่อหน่วยงานของรัฐจะรับบุคคลเคยกระทำความผิดทางอาญาเข้าทำงาน จึงควรมีหลักเกณฑ์และวิธีการคัดกรองบางประการเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการให้บริการของภาครัฐต่อประชาชน ที่จะต้องรับบุคคลเคยกระทำความผิดทางอาญา มาให้บริการภาครัฐ ซึ่งอาจจะพิจารณาได้ดังนี้

(1) ความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ห้ามมิให้ถือเอาประวัติการกระทำความผิดนั้นมาพิจารณาคัดกรองเป็นคุณสมบัติต้องห้ามทุกกรณี

(2) กำหนดให้บางลักษณะความผิดที่เคยกระทำที่อาจกระทบต่อความเชื่อมั่นหรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่รับสมัคร หรืออาจกระทบต่อความเสียหายหรือความปลอดภัยของสาธารณะหรือหน่วยงานของรัฐ ยังคงเป็นเงื่อนไขที่ยังไม่รับเข้าทำงานเมื่อได้รับโทษเสร็จสิ้นในทันที แต่หากพ้นกำหนด 5 ปี นับแต่วันที่ได้รับโทษเสร็จสิ้น บุคคลนั้นไม่ได้กระทำความผิดในข้อหาที่อาจกระทบต่อการปฏิบัติงานนั้นอีก ก็มีให้ถือว่าประวัติการกระทำผิดนั้นเป็นเงื่อนไขที่ไม่รับเข้าทำงานอีกต่อไป

เช่น ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงิน หรือที่เกี่ยวข้องกับการเงิน อาจกำหนดให้ผู้ที่เคยกระทำความผิดเกี่ยวกับการทุจริต ความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ ความผิดต่อเจ้าพนักงาน ความผิดเกี่ยวกับการยุติธรรม เป็นเงื่อนไขที่ยังไม่สามารถรับคัดเลือกเข้าทำงานได้ในทันทีที่รับโทษเสร็จสิ้น แต่หากพ้นกำหนด 5 ปี นับแต่รับโทษเสร็จสิ้น มิได้กระทำความผิดเกี่ยวกับการทุจริต ความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ ความผิดต่อเจ้าพนักงาน ความผิดเกี่ยวกับการยุติธรรม ก็สามารถคัดเลือกบุคคลเช่นว่านี้เข้าทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงิน หรือที่เกี่ยวข้องกับการเงินได้ เป็นต้น

โดยความผิดที่จะกำหนดเป็นเงื่อนไขที่ยังไม่รับเข้าทำงานนั้น เป็นการกำหนดร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานของรัฐที่เปิดรับผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาเข้าทำงาน นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ และนักอาชญาวิทยา เป็นต้น

(3) กำหนดให้ใช้ “แบบประเมินความเหมาะสมในการเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ” เพื่อประเมินความเหมาะสมเป็นคะแนน โดยกำหนดให้ประเมินความเหมาะสม จำนวน 3 ด้าน แต่ละด้าน

มีสัดส่วนคะแนนไม่เท่ากัน เช่น ควรให้น้ำหนักคะแนนด้านโอกาสในการกระทำความผิดซ้ำมากที่สุด และให้น้ำหนักคะแนนความผิดที่เคยกระทำน้อยที่สุด เป็นต้น แต่ละด้านมีตัวอย่างหัวข้อการประเมิน ดังนี้

ตัวอย่างหัวข้อ “ด้านความผิดที่เคยกระทำ” (ร้อยละ 10 ของคะแนน) อาทิเช่น

- อัตราโทษอย่างสูงของความผิด
- โทษที่ได้รับจริงตามคำพิพากษา
- อายุขณะกระทำความผิด
- ความเสียหายที่เกิดขึ้น
- การชดเชยเยียวยาผู้เสียหาย
- สาเหตุของการกระทำความผิด
- ลักษณะความผิดพิเศษ
- จำนวนครั้งที่กระทำความผิด

ตัวอย่างหัวข้อ “ด้านโอกาสในการกระทำความผิดซ้ำ” (ร้อยละ 60 ของคะแนน) อาทิเช่น

- การให้ความร่วมมือในการแก้ไขฟื้นฟูตนเอง
- ความเข้าใจต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสังคมหากเกิดการกระทำความผิด
- ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคม
- ความมั่นคงในอารมณ์
- ความเชื่อมั่นในตนเอง

ตัวอย่างหัวข้อ “ด้านข้อมูลเกี่ยวกับผู้เคยกระทำความผิดทางอาญา” (ร้อยละ 30 ของคะแนน)

อาทิเช่น

- ความสนใจในการพัฒนาศักยภาพตนเอง เรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ
- ความตั้งใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง/มุ่งผลสัมฤทธิ์
- การมีจิตสำนึกการให้บริการ
- การมีจิตสาธารณะ
- การรักษาหรือแก้ไขหากได้รับการวินิจฉัยเป็นโรคจิตเภท
- มีประวัติการทำงานขณะพักโทษ
- มีประวัติการทำงานนอกเรือนจำ
- ความสามารถสอดคล้องกับตำแหน่งที่เปิดรับ

ตัวอย่าง “แบบประเมินความเหมาะสมในการเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ”

ปรากฏตามเอกสารแนบท้าย ผนวก ก.

แบบประเมินนี้เปิดโอกาสให้ผู้เคยกระทำความผิดทางอาญา รับการประเมินได้ก่อนที่จะนำผลคะแนนไปยื่นสมัครงาน ซึ่งคะแนนสามารถปรับเปลี่ยนไปตามพฤติกรรมและความสามารถของผู้เคยกระทำความผิดทางอาญานั้น และผลการประเมินนี้จะมียอายุใช้ได้ในระยะเวลากำหนด เช่น เพียง 1 ปี นับแต่มีผลการประเมิน เป็นต้น



โดยผู้ที่จะทำการประเมินสมควรตั้งเป็นคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานและภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้นำชุมชน ตัวแทนผู้ประกอบการ หน่วยงานของรัฐ นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา นักอาชีวศึกษา เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เจ้าหน้าที่สำนักงานยุติธรรมจังหวัด เป็นต้น

(4) หน่วยงานของรัฐกำหนดคะแนนให้เหมาะสมแตกต่างกันไปตามตำแหน่งและลักษณะงานที่จะรับเข้าทำงาน และนำเอาคะแนนที่ได้จากแบบประเมินความเหมาะสมในการเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ ไปประกอบการพิจารณารับผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาเข้าทำงาน โดยอาจพิจารณาจากลักษณะงานที่ต้องทำงานกับผู้รับบริการโดยตรง หรือไม่ต้องทำงานกับผู้รับบริการโดยตรง (front/back office) ลักษณะงานที่ขาดแคลน ลักษณะงานที่ต้องใช้ทักษะพิเศษ ตัวอย่างเช่น

ลักษณะงาน	ประเภท	คะแนนรวม ไม่น้อยกว่า	คะแนนด้านโอกาสใน การกระทำความผิดซ้ำ ไม่น้อยกว่า
<b>ลูกจ้างชั่วคราว</b>			
- ลักษณะงานที่ต้องทำงานกับ ผู้รับบริการโดยตรง (front office)	ทั่วไป	60	45
- ลักษณะงานที่ต้องทำงานกับ ผู้รับบริการโดยตรง (front office)	พิเศษ (ใกล้ชิดผู้รับบริการมากกว่าปกติ)	70	50
- ลักษณะงานที่ไม่ต้องทำงานกับ ผู้รับบริการโดยตรง (Back office)	ทั่วไป	60	45
- ลักษณะงานที่ไม่ต้องทำงานกับ ผู้รับบริการโดยตรง (Back office)	สาขาวิชาเฉพาะ พิเศษ หรือขาดแคลน	60	40
<b>พนักงานราชการ</b>			
- ลักษณะงานที่ต้องทำงานกับ ผู้รับบริการโดยตรง (front office)	ทั่วไป	75	50
- ลักษณะงานที่ต้องทำงานกับ ผู้รับบริการโดยตรง (front office)	พิเศษ (ใกล้ชิดผู้รับบริการมากกว่าปกติ)	85	55
- ลักษณะงานที่ไม่ต้องทำงานกับ ผู้รับบริการโดยตรง (Back office)	ทั่วไป	70	50
- ลักษณะงานที่ไม่ต้องทำงานกับ ผู้รับบริการโดยตรง (Back office)	สาขาวิชาเฉพาะ พิเศษ หรือขาดแคลน	70	45
<b>ข้าราชการ</b>			
- ต้องเป็นพนักงานราชการในหน่วยงานของรัฐ ติดต่อกันมาแล้วก่อนสมัคร ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีผลปฏิบัติราชการอยู่ในเกณฑ์ดีเด่น ไม่น้อยกว่า 3 ปี			

5.2.4 การให้สิทธิประโยชน์ในการแข่งขันเข้าเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐแก่ผู้ประกอบการที่รับผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาเข้าทำงานเพื่อส่งผู้เคยกระทำความผิดทางอาญามาทำงานให้หน่วยงานของรัฐ กล่าวคือ หน่วยงานของรัฐอาจกำหนดขอบเขตการจ้างงาน (Term of Reference)

ให้ผู้ประกอบการจ้างนำผู้เคยกระทำความผิดทางอาญามาทำงานให้กับหน่วยงานของรัฐ ตามลักษณะงานที่หน่วยงานของรัฐกำหนด โดยที่กำหนดระเบียบในลักษณะให้สิทธิประโยชน์ในการแข่งขัน แก่ผู้ประกอบการที่พร้อมนำผู้เคยกระทำความผิดเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐตามที่กำหนดในขอบเขต การจ้าง และอาจกำหนดให้สามารถเลือกใช้วิธีการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีคัดเลือก หรือโดยเฉพาะเจาะจงได้ เพื่อความสะดวกในการจ้างผู้ประกอบการที่สนับสนุนการจ้างงานผู้เคยกระทำความผิดทางอาญา ซึ่งจะเป็น การจ้างงานโดยอ้อมของหน่วยงานของรัฐ

### 5.3 การผลักดันนโยบายให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

เมื่อได้แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายและระเบียบให้สอดคล้องกับแนวคิดและนโยบาย หากมิได้ มีตัวชี้วัดการปฏิบัติให้หน่วยงานของรัฐทำตามนโยบายก็อาจไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม จึงสมควรกำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับการรับผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ บางประการ เพื่อประกอบการพิจารณาเป็นคะแนนเพิ่มเติมสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และ ใช้เป็นข้อกำหนดในการคำนวณโบนัส และสิทธิการได้รับพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ

## 6. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

### 6.1 บทสรุป

เมื่อการเกิดอาชญากรรมเป็นปรากฏการณ์หนึ่งของสังคม ที่สังคมมีส่วนทำให้เกิดขึ้น เช่น หากสังคมตีตราผู้เคยกระทำความผิดทางอาญา ผลักดันผู้นั้นออกไปจากสังคม ผู้นั้นก็อาจจะ ก่ออาชญากรรม หรือทำร้ายสังคมได้ ดังนั้น สังคมจึงควรเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่เอาทฤษฎี ตีตรามาใช้ โดยให้ความสำคัญในการให้โอกาสแก่ผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาได้กลับเข้าเป็นส่วนหนึ่งของ สังคม เข้าสู่กระบวนการฟื้นฟูแก้ไข สร้างการยอมรับในตนเอง และสร้างการยอมรับจากครอบครัว ชุมชน และ สังคม โดยกระบวนการหนึ่งที่ทำให้บุคคลเหล่านี้เข้าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ก็คือ การทำให้ผู้เคยกระทำ ความผิดทางอาญาได้ประกอบอาชีพ มีรายได้เลี้ยงดูตนเองและครอบครัว ซึ่งภาครัฐเป็นส่วนสำคัญและจำเป็น อย่างยิ่งที่ต้องมีการจ้างงานบุคคลเหล่านี้เข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ เพื่อสร้างเป็นต้นแบบให้ภาคเอกชน ได้เห็นและเชื่อมั่นว่าผู้เคยกระทำความผิดทางอาญามีศักยภาพและพร้อมเป็นส่วนหนึ่งของสังคม นอกจากนี้ ยังเป็นการสร้างต้นแบบให้ผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาโดยทั่วไปได้รับรู้ว่าสังคมยังให้โอกาสแก่พวกเขาใน การกลับคืนสู่สังคม หากพวกเขาได้ผ่านกระบวนการแก้ไขฟื้นฟูและมีศักยภาพเพียงพอ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เคยกระทำ ความผิดทางอาญาหลุดพ้นออกจากวงจรกระทำความผิดซ้ำ และส่งผลให้เกิดความปลอดภัยในสังคมนั่นเอง

เมื่อสังคมเชื่อในการเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่เอาทฤษฎีตีตรามาใช้ รัฐจึงควรเปิดโอกาสให้ “ผู้เคยกระทำความผิดทางอาญา” เข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ โดยปรับเปลี่ยน แนวคิด กำหนดนโยบายแห่งรัฐ แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่มีลักษณะกีดกันผู้เคยกระทำความผิดทางอาญา เข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสร้างแบบประเมินเพื่อพิจารณาคัดกรองผู้เคยกระทำความผิดทางอาญา เข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้ประชาชนมั่นใจว่าหน่วยงานของรัฐยังคงมีประสิทธิภาพในการทำงาน และเมื่อบุคคลผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาได้รับการจ้างงาน มีการประกอบอาชีพ มีรายได้

ไม่เป็นภาระให้กับครอบครัว ได้รับการยอมรับจากผู้คนในที่ทำงาน ในชุมชน และในครอบครัว ย่อมส่งเสริมให้บุคคลนั้นสามารถปรับตัวเข้าสู่สังคมได้ง่ายขึ้น และเป็นการลดโอกาสที่ผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาจะกลับไปกระทำความผิดซ้ำอีก

## 6.2 ข้อเสนอแนะ

6.2.1 การกำหนดนโยบายของรัฐ ให้ภาครัฐเปิดโอกาสให้ “ผู้เคยกระทำความผิดทางอาญา” เข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ เพื่อสร้างพันธสัญญาต่อประชาชนที่จะทำให้เกิดความปลอดภัยในสังคม ทำให้ผู้เคยกระทำความผิดเห็นโอกาสในการประกอบอาชีพ ไม่กลับไปกระทำความผิดซ้ำอีก กลับคืนสู่สังคม และเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคมต่อไป

6.2.2 ยกเลิกกฎหมายและระเบียบที่กีดกันผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ “โดยชัดแจ้ง” เพื่อแสดงให้เห็นถึงความเอาใจจริงเอื้ออำนวยของรัฐ อาจกำหนดเพิ่มเติมกฎหมายในลักษณะว่า “ห้ามมิให้ถือเอาประวัติเคยกระทำความผิดทางอาญามาพิจารณาประกอบการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ” แต่เพื่อสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อประสิทธิภาพการให้บริการของรัฐ อาจเพิ่มเติมกฎหมายและระเบียบในลักษณะที่ให้อำนาจฝ่ายบริหารกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดกรองบุคคลที่เคยกระทำความผิดทางอาญามาก่อนเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ โดยให้นำไปกำหนดในกฎกระทรวง เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ของสังคม

6.2.3 ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่กีดกันผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ เพื่อแก้ไขการตีความบทบัญญัติของกฎหมาย ลดช่องโอกาสในการตีความในลักษณะกีดกันบุคคลที่ถูกพิพากษาว่าเป็นผู้กระทำความผิดทางอาญา ไม่ว่าจะบุคคลนั้นจะได้รับโทษในทางอาญาอย่างไรก็ตาม หรือแม้ว่าบุคคลนั้นจะได้รับการล้างมลทินตามกฎหมายล้างมลทินไปแล้วหรือไม่ โดยเพิ่มเติมข้อความในลักษณะที่ว่า “ห้ามมิให้ถือว่าการกระทำความผิดทางอาญาเป็นการบกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม”

6.2.4 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดกรองผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการให้บริการของภาครัฐต่อประชาชน ที่จะต้องรับบุคคลเคยกระทำความผิดทางอาญามาให้บริการภาครัฐ โดยสมควรกำหนดห้ามมิให้ถือเอาประวัติการกระทำความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ มาพิจารณาคัดกรองเป็นคุณสมบัติต้องห้ามทุกกรณี และกำหนดให้บางลักษณะความผิดที่เคยกระทำที่อาจกระทบต่อความเชื่อมั่นหรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่รับสมัคร หรืออาจกระทบต่อความเสียหายหรือความปลอดภัยของสาธารณะหรือหน่วยงานของรัฐ ยังคงเป็นเงื่อนไขที่ยังไม่รับเข้าทำงานเมื่อได้รับโทษเสร็จสิ้นในทันที แต่หากพ้นกำหนด 5 ปี นับแต่วันที่ได้รับโทษเสร็จสิ้น บุคคลนั้นไม่ได้กระทำความผิดในข้อหาที่อาจกระทบต่อการปฏิบัติงานนั้นอีก ก็มีให้ถือว่าประวัติการกระทำผิดนั้นเป็นเงื่อนไขที่ไม่รับเข้าทำงานอีกต่อไป โดยลักษณะความผิดที่จะกำหนดนี้อาจจะกำหนดร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานของรัฐที่เปิดรับผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาเข้าทำงาน นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ และนักอาชญาวิทยา เป็นต้น

6.2.5 สร้างแบบประเมิน โดยอาจกำหนดให้ใช้ “แบบประเมินความเหมาะสมในการเข้าทำงาน ในหน่วยงานของรัฐ” เพื่อประเมินความเหมาะสม จำนวน 3 ด้าน เป็นคะแนน แต่ละด้านมีสัดส่วนคะแนน ไม่เท่ากัน เช่น ควรให้น้ำหนักคะแนนด้านโอกาสในการกระทำความผิดซ้ำมากที่สุด และให้น้ำหนักคะแนน ความผิดที่เคยกระทำน้อยที่สุด เป็นต้น

- ตัวอย่างหัวข้อการประเมิน “ด้านความผิดที่เคยกระทำ” (ร้อยละ 10 ของคะแนน) เช่น อัตราโทษอย่างสูงของความผิด โทษที่ได้รับจริงตามคำพิพากษา อายุขณะกระทำความผิด ความเสียหายที่เกิดขึ้น การชดเชยเยียวยาผู้เสียหาย สาเหตุของการกระทำผิด ลักษณะความผิดพิเศษ จำนวนครั้งที่กระทำผิด เป็นต้น

- ตัวอย่างหัวข้อการประเมิน “ด้านโอกาสในการกระทำความผิดซ้ำ” (ร้อยละ 60 ของคะแนน) เช่น การให้ความร่วมมือในการแก้ไขฟื้นฟูตนเอง ความเข้าใจต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสังคม หากเกิดการกระทำผิด ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคม ความมั่นคงในอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น

- ตัวอย่างหัวข้อการประเมิน “ด้านข้อมูลเกี่ยวกับผู้เคยกระทำความผิดทางอาญา” (ร้อยละ 30 ของคะแนน) เช่น ความสนใจในการพัฒนาศักยภาพตนเอง เรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ ความตั้งใจ ในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง/มุ่งผลสัมฤทธิ์ การมีจิตสำนึกการให้บริการ การมีจิตสาธารณะ การรักษาหรือแก้ไข หากได้รับการวินิจฉัยเป็นโรคจิตเภท มีประวัติการทำงานขณะพักโทษ มีประวัติการทำงานนอกเรือนจำ ความสามารถสอดคล้องกับตำแหน่งที่เปิดรับ เป็นต้น

แบบประเมินนี้เปิดโอกาสให้ผู้เคยกระทำความผิดทางอาญา รับการประเมินได้ ก่อนที่จะนำผลคะแนนไปยื่นสมัครงาน ซึ่งคะแนนสามารถปรับเปลี่ยนไปตามพฤติกรรมและความสามารถ ของผู้เคยกระทำความผิดทางอาญานั้น และผลการประเมินนี้จะมีอายุใช้ได้ในระยะเวลากำกัฏ เช่น เพียง 1 ปี นับแต่มีผลการประเมิน เป็นต้น

โดยผู้ที่ทำการประเมินสมควรตั้งเป็นคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานและ ภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้นำชุมชน ตัวแทนผู้ประกอบการ หน่วยงานของรัฐ นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา นักอาชญาวิทยา เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เจ้าหน้าที่สำนักงานยุติธรรมจังหวัด เป็นต้น

6.2.6 หน่วยงานของรัฐกำหนดคะแนนให้เหมาะสมแตกต่างกันไปตามตำแหน่งและลักษณะงาน ที่จะรับเข้าทำงาน และนำเอาคะแนนที่ได้จากแบบประเมินความเหมาะสมในการเข้าทำงาน ในหน่วยงานของรัฐ ไปประกอบการพิจารณาผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาเข้าทำงาน โดยอาจพิจารณา จากลักษณะงานที่ต้องทำงานกับผู้รับบริการโดยตรง หรือไม่ต้องทำงานกับผู้รับบริการโดยตรง (front/back office) ลักษณะงานที่ขาดแคลน ลักษณะงานที่ต้องใช้ทักษะพิเศษ

6.2.7 นอกจากนี้ยังอาจกำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติในการให้สิทธิประโยชน์ ในการแข่งขันเข้าเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐ แก่ผู้ประกอบการที่รับผู้เคยกระทำความผิดทางอาญา เข้าทำงาน เพื่อส่งผู้เคยกระทำความผิดทางอาญามาทำงานให้หน่วยงานของรัฐ ตามขอบเขตการจ้างงาน

(Term of Reference) ที่หน่วยงานของรัฐกำหนด โดยอาจกำหนดให้สามารถเลือกใช้วิธีการจัดซื้อจัดจ้าง โดยวิธีคัดเลือก หรือโดยเฉพาะเจาะจงได้ ซึ่งจะเป็นการจ้างงานโดยอ้อมของหน่วยงานของรัฐ

6.2.8 กำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับการรับผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐบางประการ เพื่อประกอบการพิจารณาเป็นคะแนนเพิ่มเติมสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และใช้เป็นข้อกำหนดในการคำนวณโบนัส และสิทธิการได้รับพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ เพื่อจูงใจให้หน่วยงานของรัฐนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

6.2.9 กำหนดแนวทางการเปิดเผยประวัติผู้เคยกระทำความผิดทางอาญาเฉพาะที่จำเป็น เมื่อต้องใช้ประกอบการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในภาครัฐหรือเอกชน เพื่อลดการพิจารณาคัดเลือกบุคคลจากประวัติการกระทำความผิดทางอาญา

6.2.10 กำหนดแนวทางการเก็บข้อมูลสาเหตุที่การกระทำความผิดซ้ำ เพื่อจำแนกสาเหตุนำไปสู่การวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด

-----

## บรรณานุกรม

### กฎหมายภายใน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

พระราชบัญญัติพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2549

พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 726) พ.ศ. 2564

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ (ฉบับ 2) พ.ศ.2560

ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานและการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2554

### กฎหมายระหว่างประเทศ

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) ข้อ 23 (1) “ทุกคนมีสิทธิในการทำงาน ในการเลือกงานโดยอิสระ ในเงื่อนไขที่ยุติธรรมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และในการคุ้มครองต่อการว่างงาน”

กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights – ICCPR) ข้อ 26 กำหนดไว้ว่า “บุคคลทั้งปวงย่อมเสมอภาคกันตามกฎหมาย และมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันตามกฎหมาย โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ ในกรณีนี้ กฎหมายจะต้องห้ามการเลือกปฏิบัติใด ๆ และต้องประกันการคุ้มครองบุคคลทุกคนอย่างเสมอภาคและเป็นผลจริงจรงจากการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลใด เช่น เชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือความคิดเห็นอื่นใด เผ่าพันธุ์แห่งชาติหรือสังคม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่น ๆ”

ข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำแห่งองค์การสหประชาชาติในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง (United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners : SMRs) ซึ่งที่ประชุมสมัชชาสหประชาชาติ (UN General Assembly) ได้รับรองฉบับปรับปรุง เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2558 (ค.ศ. 2015) โดยให้ชื่อย่อของข้อกำหนดฉบับนี้ว่า “ข้อกำหนดเนลสันแมนเดลลา” (The Nelson Mandela Rules) ข้อ 88 กำหนดว่า “การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังควรอยู่บนพื้นฐานการมุ่งให้บุคคลกลับไปอยู่ร่วมกับสังคมได้ ไม่ใช่เป็นการแยกบุคคลออกจากชุมชน ...”

### หนังสือ

แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 – 2566, กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม, พ.ย.2561, หน้า 185

## วิทยานิพนธ์

ศักดิ์ชัย เลิศพานิชพันธุ์ , มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิและสงเคราะห์ผู้พ้นโทษ , นิติศาสตร์ดุสิต  
บัณฑิต นิติศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2561 หน้า 70

## ข้อมูลการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต

<http://www.correct.go.th/recstats/> สืบค้นเมื่อ 22 ก.พ.2565

[http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/doc\\_pr/ndc\\_25602561/PDF/8509s/5.%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%202.pdf](http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/doc_pr/ndc_25602561/PDF/8509s/5.%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%202.pdf)

<https://news.jobcute.com/jobcute%E0%B9%81%E0%B8%99%E0%B8%B0%E0%B8%99%E0%B8%B3/back-office-vs-front-office-%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B9%84%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B9%83%E0%B8%8A%E0%B9%88/>

## การป้องกันการกระทำผิดซ้ำ

โดยการให้ “ผู้เคยกระทำผิดทางอาญา”  
เข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ

# Crime5

PREVENTION

**ยกเลิก** กฎหมายที่กีดกันโดยชัดเจน

**ปรับปรุง** กฎหมายเพื่อเลิกการตีความที่กีดกัน

**สร้างแบบประเมิน** เพื่อคัดกรอง  
ผู้เคยกระทำผิดทางอาญาเข้าทำงานในหน่วยงานรัฐ

**EX**

- ความเหมาะสมกับงาน (คุณสมบัติขั้นต้น)
- ลักษณะงาน Back/Front Office (กำหนดคะแนน)
- ความผิดที่เคยกระทำ (10%)
- ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เคยกระทำผิดทางอาญา (30%)
- โอกาสที่จะกระทำผิดซ้ำ (60%)

**สภาพปัญหา**

20% ของผู้พ้นโทษ → ไม่มีรายได้ → ไม่ได้รับการจ้างงาน → กลับมากระทำผิดซ้ำภายใน 3 ปี

ทฤษฎีการประทับตรา (Labeling Theory)

กฎหมายของรัฐที่กีดกัน  
ผู้เคยกระทำผิดทางอาญาเข้าทำงานใน  
หน่วยงานของรัฐ

จัดทำโดย กลุ่มปารีชาติ