

การวิเคราะห์กระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง
ผ่านโครงการฝึกอบรมด้านการเกษตร : กรณีศึกษาเรือนจำชั่วคราวหนองเรียง
สังกัดเรือนจำอำเภอสุวรรณภูมิ

An Analysis of the Operation Procedures for Prisoner Rehabilitation
Through Agricultural Training Programs: A case study of
Nong Rieng Prison Camp, Sawankhalok District Prison

วิวรรณ สติพิพจน์**

Wiwat Sittipoj

6614832041@ru.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์กระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังผ่านโครงการฝึกอบรมด้านการเกษตร : กรณีศึกษา เรือนจำชั่วคราวหนองเรียง สังกัดเรือนจำอำเภอสุวรรณภูมิ โดยมุ่งศึกษาทั้งกระบวนการทำงาน ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแนวทางการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการฟื้นฟูพฤตินิสัยผู้ต้องขังและลดโอกาสการกระทำผิดซ้ำ การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้องที่ปฏิบัติงานภายในโครงการฝึกอบรม รวมถึงผู้ต้องขังที่เข้าร่วมโครงการ ผลการศึกษาพบว่า การฝึกอบรมด้านการเกษตรเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยพัฒนาทักษะอาชีพและสร้างความรับผิดชอบในกลุ่มผู้ต้องขัง ส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในทางบวก อย่างไรก็ตาม กระบวนการดำเนินงานยังคงเผชิญกับข้อจำกัดด้านทรัพยากร เจ้าหน้าที่ขาดทักษะเฉพาะด้านการเกษตร และการประเมินผลลัพธ์ยังไม่ต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังพบปัญหาด้านแรงจูงใจของผู้ต้องขังบางราย และความหลากหลายของเนื้อหาการฝึกอบรมที่ยังไม่เพียงพอ ข้อเสนอแนะจากการศึกษาคือ ควรเพิ่มการอบรมเสริมทักษะให้กับเจ้าหน้าที่ พัฒนาเนื้อหาการฝึกอบรมให้ครอบคลุมทักษะที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน และจัดทำระบบติดตามผลอย่างต่อเนื่องภายหลังการฝึกอบรม เพื่อให้โครงการฝึกอบรมด้านการเกษตรสามารถตอบสนองต่อภารกิจ “คืนคนดีสู่สังคม” ได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : การพัฒนาพฤตินิสัย ; เรือนจำชั่วคราวหนองเรียง ; การฝึกอบรมด้านการเกษตร

Keywords : Rehabilitation of Behavior ; Nong Rieng Prison Camp ; agricultural training

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระการวิเคราะห์กระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังผ่านโครงการฝึกอบรมด้านการเกษตร : กรณีศึกษาเรือนจำชั่วคราวหนองเรียง สังกัดเรือนจำอำเภอสุวรรณภูมิ

**นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

เรือนจำและทัณฑสถานในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงบทบาทจากการเป็นเพียงสถานที่คุมขังผู้กระทำผิดมาเป็นสถาบันที่มุ่งเน้นการขัดเกลาและฟื้นฟูพฤติกรรมผู้ต้องขัง เพื่อให้ผู้ต้องขังสามารถกลับคืนสู่สังคมได้อย่างมีคุณภาพและไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำอีกครั้ง สอดคล้องกับวลี "คืนคนดีสู่สังคม" ซึ่งสะท้อนภารกิจหลักของกรมราชทัณฑ์ที่มุ่งควบคุม แก้ไข ฟื้นฟู และพัฒนาพฤติกรรมของผู้ต้องขังให้สามารถประกอบอาชีพสุจริตและมีรายได้เพียงพอในการดำรงชีพ (กระทรวงยุติธรรม กลุ่มงานพัฒนาระบบการพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขัง, 2017) อย่างไรก็ตาม การดำเนินชีวิตหลังพ้นโทษมักไม่ใช่เรื่องง่ายสำหรับผู้พ้นโทษหลายคน เนื่องจากต้องเผชิญกับการตีตราทางสังคมและการขาดความเชื่อมั่นจากภายนอก การพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขังจึงเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องเสริมสร้างศักยภาพและเตรียมความพร้อมให้ผู้ต้องขังสามารถกลับคืนสู่สังคมได้อย่างยั่งยืน

โครงการฝึกอบรมด้านการเกษตรได้รับการยอมรับว่าเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์หลักของกรมราชทัณฑ์ในการพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขัง โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการเตรียมความพร้อมให้พวกเขาสามารถประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพภายหลังการพ้นโทษ การดำเนินงานเพื่อให้โครงการบรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวังนั้น ปัจจัยสำคัญคือบุคลากรเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมในสาขาวิชาชีพ การเกษตรอย่างแท้จริง ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิเคราะห์กระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขังผ่านโครงการฝึกอบรมด้านการเกษตร ณ เรือนจำชั่วคราวหนองเรียง เพื่อระบุปัญหา อุปสรรค และเสนอแนวทางในการพัฒนาบทบาทของเจ้าหน้าที่และกระบวนการดำเนินโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ต้องขังได้รับการฝึกอบรมที่มีคุณภาพและสามารถพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขังได้อย่างต่อเนื่อง การวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นการวิเคราะห์กระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่ในเรือนจำชั่วคราวหนองเรียง สังกัดเรือนจำอำเภอสุวรรณภูมิ ซึ่งจะเป็นกรณีศึกษาที่น่าสนใจในการทำความเข้าใจกลไกการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโครงการดังกล่าว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์กระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขังผ่านโครงการฝึกอบรมด้านการเกษตร
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขังผ่านโครงการฝึกอบรมด้านการเกษตร
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนากระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขังผ่านโครงการฝึกอบรมด้านการเกษตร

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์กระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขังผ่านโครงการฝึกอบรมด้านการเกษตร : กรณีศึกษาเรือนจำชั่วคราวหนองเรียง สังกัดเรือนจำอำเภอสุวรรณภูมิ ผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและรวบรวมข้อมูลจากบทความ หนังสือ รายงานการประชุม คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง สืบค้นข้อมูลจากระบบอิเล็กทรอนิกส์ เอกสารทางวิชาการ และเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. การวิจัยสนาม (Field Research) ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งเก็บข้อมูลด้วยตนเองด้านข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการวิเคราะห์กระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังผ่านโครงการฝึกอบรมด้านการเกษตร ซึ่งผู้วิจัยสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น โดยขออนุญาตบันทึกเสียงและบันทึกภาพการสัมภาษณ์ทุกครั้ง

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการฝึกวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังจำนวน 4 คน และผู้ต้องขังที่ฝึกวิชาชีพด้านการเกษตร จำนวน 20 คน ในเรือนจำชั่วคราวหนองเรียง สังกัดเรือนจำอำเภอสุวรรณภูมิ
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 46) จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 4 คน ดังนี้

- 2.1 ผู้บัญชาการเรือนจำอำเภอสุวรรณภูมิ จำนวน 1 คน
- 2.2 ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง จำนวน 1 คน
- 2.3 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 1 คน
- 2.4 ผู้ต้องขัง จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 62) และการสัมภาษณ์จะเป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ ซึ่งแจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้าทุกครั้ง ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้วิธีจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยจะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนสัมภาษณ์ทุกครั้ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปโดยการรวบรวมเอกสารข้อมูลที่มีครบถ้วนแล้ว ได้แก่
 - 1.1 หนังสือทั่วไป เช่น เอกสารทางวิชาการ คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย เป็นต้น
 - 1.2 หนังสืออ้างอิง เช่น สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น
 - 1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ อย่างละเอียด
 - 1.4 เอกสารของทางหน่วยงานราชการ เป็นเอกสารที่หน่วยงานราชการได้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการปฏิบัติงาน เช่น นโยบาย ระเบียบ กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน แผนปฏิบัติราชการ ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น
2. การวิจัยสนาม (Field Research) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

ผู้วิจัยสัมภาษณ์ตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ สัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์ โดยการจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะใช้คำถามปลายเปิดเป็นคำถามเกี่ยวกับการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคแนวทางในการพัฒนากระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาพหุติสนัยผู้ต้องขังผ่านโครงการฝึกอบรมด้านการเกษตร

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องกัน ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยสภาพปัญหาแนวทางการพัฒนา และข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาและอุปสรรคของการวิเคราะห์กระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาพหุติสนัยผู้ต้องขังผ่านโครงการฝึกอบรมด้านการเกษตร กรณีศึกษา: เรือนจำชั่วคราวหนองเรียง สังกัดเรือนจำอำเภอสุวรรณภูมิ โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "การวิเคราะห์กระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาพหุติสนัยผู้ต้องขังผ่านโครงการฝึกอบรมด้านการเกษตร : กรณีศึกษาเรือนจำชั่วคราวหนองเรียง สังกัดเรือนจำอำเภอสุวรรณภูมิ" ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยบูรณาการการวิจัยเชิงเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 4 ราย (บุคลากรผู้ปฏิบัติงานและผู้ต้องขังที่ฝึกวิชาชีพด้านการเกษตร) เพื่อวิเคราะห์กระบวนการทำงาน ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงาน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. กระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาพหุติสนัยผู้ต้องขังผ่านโครงการฝึกอบรมด้านการเกษตรเรือนจำชั่วคราวหนองเรียง สังกัดเรือนจำอำเภอสุวรรณภูมิ มีการฝึกวิชาชีพด้านการเกษตรแบ่งเป็น 4 กองงาน ได้แก่ กองงานโคกหนองนาโมเดล, กองงานเศรษฐกิจพอเพียง, กองงานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 1 ไร่ 1 แสน, และกองงานเกษตรผสมผสาน โดยมีกระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่สำคัญดังนี้

- 1.1 การวางแผนและจัดเตรียม มีการประชุมเจ้าหน้าที่เพื่อวางแผน กำหนดฐานการเรียนรู้ ประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญและภาคีเครือข่ายเพื่อออกแบบบทเรียนที่ครอบคลุมทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติ

- 1.2 การประเมินผล มีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องทุกไตรมาส โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายทั้งจากเจ้าหน้าที่ภายในและหน่วยงานภายนอก เช่น หน่วยงานเกษตร หรือสถาบันการศึกษา เพื่อประเมินทักษะวิชาชีพ ทักษะคิด และความสามารถในการนำความรู้ไปใช้จริง

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรายที่ 1, การสัมภาษณ์, 9 กรกฎาคม 2568)

1.3 การอบรมผู้ต้องขัง มีการอบรมปฐมนิเทศ 1 สัปดาห์เพื่อชี้แจงกฎระเบียบ จากนั้นจึงจำแนกผู้ต้องขังเข้าประจำกองงานตามทักษะ ความสนใจ และศักยภาพ

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรายที่ 2, การสัมภาษณ์, 9 กรกฎาคม 2568)

1.4 การฝึกปฏิบัติจริง เจ้าหน้าที่ทำหน้าที่ "ครูพาทำ" ถ่ายทอดองค์ความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ผู้ต้องขังพัฒนาทักษะได้อย่างเป็นระบบและนำไปประยุกต์ใช้ได้หลังพ้นโทษ

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรายที่ 3, การสัมภาษณ์, 9 กรกฎาคม 2568)

ผลการศึกษาชี้ว่าเจ้าหน้าที่มีบทบาทสำคัญในทุกขั้นตอน และการดำเนินงานสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler และ Wiggs (1989) ทั้งในมิติของการฝึกอบรม (Training) เพื่อให้ผู้ต้องขังนำความรู้ไปใช้ได้จริง การศึกษา (Education) เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับบทบาทในสังคมหลังพ้นโทษ และการพัฒนา (Development) ที่ส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคล

2. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการฝึกอบรมผ่านโครงการฝึกอบรมด้านการเกษตร
เรือนจำชั่วคราวหนองเรียง สังกัดเรือนจำอำเภอสุวรรณภูมิ เผชิญกับปัญหาและอุปสรรค ดังต่อไปนี้

2.1 การพึ่งพิงเงินผลพลอยได้จากการฝึกวิชาชีพและการใช้แรงงานผู้ต้องขัง ทำให้งบประมาณมีความผันผวนและไม่เพียงพอต่อการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์และพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

2.2 การพึ่งพาการสนับสนุนจากภายนอก การขอรับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เหลือใช้จากหน่วยงานภายนอกเป็นไปอย่างไม่สม่ำเสมอ และอุปกรณ์ที่ได้รับอาจไม่ตรงกับความต้องการหรืออยู่ในสภาพที่ต้องปรับปรุงก่อนใช้งาน

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรายที่ 1, การสัมภาษณ์, 9 กรกฎาคม 2568)

2.3 จำนวนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอและความท้าทายในการถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะ

2.4 จำนวนเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอและอัตราการ Turn Over สูง

2.5 ความท้าทายในการถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะ ผู้ต้องขังมีพื้นฐานความรู้และทักษะที่แตกต่างกัน รวมถึงแรงจูงใจที่ไม่เท่ากัน ซึ่งเป็นอุปสรรคในการออกแบบหลักสูตรและการดำเนินการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับทุกคน นอกจากนี้ยังขาดระบบการติดตามและประเมินผลในระยะยาวว่าผู้ต้องขังสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริงหลังพ้นโทษหรือไม่

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรายที่ 2, การสัมภาษณ์, 9 กรกฎาคม 2568)

2.6 เจ้าหน้าที่มีภาระงานหนัก คุณภาพการอบรมและการดูแลผู้ต้องขังลดลง การดูแลไม่ทั่วถึง และเจ้าหน้าที่มีอัตราการโยกย้ายหรือลาออกสูง ทำให้ขาดการถ่ายทอดงานที่เป็นระบบ และเรือนจำยังไม่ใช้ "องค์กรแห่งการเรียนรู้" (Learning Organization) ทำให้องค์ความรู้ไม่ถูกบันทึกหรือส่งต่อ ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรายที่ 3, การสัมภาษณ์, 9 กรกฎาคม 2568)

3. เสนอแนะแนวทางในการพัฒนากระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังผ่านโครงการฝึกอบรมด้านการเกษตร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการฝึกอบรมและตอบโจทย์ภารกิจการฟื้นฟูผู้ต้องขังให้มีอาชีพและไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ มีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 ควรเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการฝึกอบรม เนื้อหาและหัวข้อการอบรม ควรมีความทันสมัย ตอบโจทย์ความต้องการของตลาดแรงงาน พิจารณาพืชเศรษฐกิจ เทคนิคการเกษตรสมัยใหม่ การแปรรูป และการบริหารจัดการฟาร์ม

3.2 วิทยากรต้องมีคุณภาพและตรงตามความเชี่ยวชาญ สามารถถ่ายทอดประสบการณ์จริง และอาจเชิญผู้ประกอบการหรือผู้เชี่ยวชาญจากภาคเอกชนร่วมเป็นวิทยากร

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรายที่ 1, การสัมภาษณ์, 9 กรกฎาคม 2568)

3.3 วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ควรได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่อยกระดับการพัฒนาองค์ความรู้และส่งเสริมการปฏิบัติจริงที่ชัดเจน ทำให้ผู้ต้องชั่งสามารถวางแผนและต่อยอดความรู้ได้

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรายที่ 2, การสัมภาษณ์, 9 กรกฎาคม 2568)

3.4 ควรขอรับการจัดสรรเพิ่มอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อภาระงาน เพื่อลดภาระงานต่อคน ทำให้เจ้าหน้าที่มีเวลาและพลังงานเพียงพอในการอบรมและดูแลผู้ต้องชั่ง

3.5 ควรเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงสวัสดิการ ค่าตอบแทน มอบโอกาสในการเติบโตและพัฒนาในสายอาชีพ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย รวมถึงการรับฟังข้อเสนอแนะ และการยกย่องให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดอัตราการโยกย้ายและลาออก และสร้างความผูกพันกับองค์กรในระยะยาว

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรายที่ 3, การสัมภาษณ์, 9 กรกฎาคม 2568)

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์กระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาพหุตินิสัยผู้ต้องชั่งผ่านโครงการฝึกอบรมด้านการเกษตร : กรณีศึกษาเรือนจำชั่วคราวหนองเรียง สังกัดเรือนจำอำเภอสุวรรณภูมิ โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยทำการศึกษาวิจัยทางเอกสาร และการสัมภาษณ์บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการฝึกวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องชั่ง และผู้ต้องชั่งที่ฝึกวิชาชีพด้านการเกษตร ในเรือนจำชั่วคราวหนองเรียง สังกัดเรือนจำอำเภอสุวรรณภูมิ ผลการวิเคราะห์ที่ได้สามารถอภิปรายผลการศึกษาเชื่อมโยงกับแนวคิดและทฤษฎีทางวิชาการ โดยแยกตามวัตถุประสงค์การศึกษาวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1: กระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาพหุตินิสัยผู้ต้องชั่งผ่านโครงการฝึกอบรมด้านการเกษตร ผลการวิจัยชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า กระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่ในเรือนจำชั่วคราวหนองเรียงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาพหุตินิสัยผู้ต้องชั่งผ่านโครงการฝึกอบรมด้านการเกษตร เจ้าหน้าที่มิได้เป็นเพียงผู้กำกับดูแล แต่ยังเป็น "ผู้เสริมสร้างและอำนวยความสะดวก" (Facilitators and Enablers) ในกระบวนการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรม บทบาทของเจ้าหน้าที่ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การออกแบบหลักสูตร การถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะ ไปจนถึงการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) ของ Nadler และ Wiggs (1989) ที่เน้นย้ำถึงองค์ประกอบสำคัญสามประการ ได้แก่ การฝึกอบรม (Training) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน เช่น การปลูกพืช การเลี้ยงสัตว์ เพื่อให้ผู้ต้องชั่งสามารถนำไปประกอบอาชีพได้จริง

การศึกษา (Education) ที่เกี่ยวข้องกับการขยายองค์ความรู้และมุมมองของผู้ต้องขัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปลูกฝังแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงและการจัดการฟาร์มอย่างยั่งยืน เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการปรับตัวในสังคมภายนอก และ การพัฒนา (Development) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้ผู้ต้องขังเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อันนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคล ทักษะทางอารมณ์ และทักษะทางสังคม (Emotional and Social Skills) อาทิ ความรับผิดชอบ การทำงานเป็นทีม และการเป็นผู้นำกลุ่ม การที่เจ้าหน้าที่มีบทบาทเป็น "ครูพาทำ" ถือเป็นการประยุกต์ใช้หลักการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Experiential Learning) ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างความเข้าใจและการคงอยู่ของทักษะ (Skill Retention) ในระยะยาว การจัดอบรมปฐมฤกษ์ก่อนเริ่มโครงการ การจำแนกผู้ต้องขังเข้ากองงานตามความเหมาะสม และการประเมินผลอย่างต่อเนื่องทุกไตรมาส แสดงให้เห็นถึงระบบการจัดการโครงการที่มีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอนและคำนึงถึงความต้องการเฉพาะของผู้เรียน แม้ว่าผู้ต้องขังจะมีพื้นฐานที่

หลากหลาย แต่เจ้าหน้าที่ก็พยายามปรับวิธีการสอนให้เหมาะสมกับบริบท เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ต้องขังจะได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นในการนำไปใช้หลังพ้นโทษได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ที่ 2: ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมด้านการเกษตร แม้ว่ากระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่จะมีความมุ่งมั่นและครอบคลุม แต่การดำเนินงานโครงการฝึกอบรมด้านการเกษตรของเรือนจำชั่วคราวหนองเรียงยังคงเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคสำคัญหลายประการ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการในระยะยาว อุปสรรคที่โดดเด่นคือ ข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากร การที่งบประมาณหลักมาจากเงินผลประโยชน์จากการฝึกวิชาชีพ ทำให้เกิดความผันผวนและไม่แน่นอน ส่งผลให้การจัดซื้ออุปกรณ์ที่ทันสมัยและการพัฒนาหลักสูตรใหม่ๆ ทำได้ยาก การพึ่งพาการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เหลือใช้จากภายนอกที่ไม่สม่ำเสมอ ยิ่งซ้ำเติมปัญหาการขาดแคลนทรัพยากร ซึ่งสะท้อนถึงความท้าทายในการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดของหน่วยงานภาครัฐ ประเด็นที่สำคัญไม่แพ้กันคือ ปัญหาอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ การขาดแคลนบุคลากรทำให้เจ้าหน้าที่มีภาระงานล้นมือ ไม่ว่าจะเป็นงานประจำวัน งานธุรการ หรือแม้กระทั่งงานรักษาความปลอดภัย ซึ่งลดทอนเวลาที่เจ้าหน้าที่จะสามารถทุ่มเทให้กับการพัฒนาผู้ต้องขังได้อย่างเต็มที่ คุณภาพการอบรมและการดูแลจึงอาจได้รับผลกระทบ นอกจากนี้ อัตราการโยกย้ายหรือลาออกของเจ้าหน้าที่ที่สูง (High Turn Over Rate) ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดการถ่ายทอดงานที่เป็นระบบ ทำให้ความรู้และประสบการณ์ที่สำคัญไม่ถูกส่งต่อ และเรือนจำยังไม่สามารถเป็น "องค์กรแห่งการเรียนรู้" (Learning Organization) อย่างแท้จริงตามแนวคิดของ Senge (1990) ได้อย่างเต็มศักยภาพ การขาดผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านการเกษตรก็เป็นอุปสรรคในการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ครอบคลุมและลึกซึ้ง และยังส่งผลให้การติดตามและประเมินโครงการทำได้ยากขึ้น ซึ่งทั้งหมดนี้อาจนำไปสู่ภาวะหมดไฟ (Burnout) และลดขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่ได้ นอกจากนี้ ยังมีความท้าทายในการถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะ เนื่องจากผู้ต้องขังมีพื้นฐานความรู้และทักษะที่หลากหลาย บางรายอาจมีข้อจำกัดด้านการอ่านออกเขียนได้หรือขาดทักษะพื้นฐาน ทำให้การจัดหลักสูตรแบบเดียวสำหรับทุกคนไม่สามารถถึงศักยภาพของผู้ต้องขังแต่ละรายได้อย่างเต็มที่ และที่สำคัญคือ การขาดระบบการติดตามผลระยะยาวว่าผู้ต้องขังนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการประกอบอาชีพจริงหลังพ้นโทษได้มากน้อยเพียงใด ทำให้การประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการยังไม่สมบูรณ์

วัตถุประสงค์ที่ 3: แนวทางการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่ จากปัญหาและอุปสรรคที่พบ การวิจัยได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโครงการฝึกอบรมด้านการเกษตรในระยะยาว แนวทางที่สำคัญคือ การเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการฝึกอบรม โดยการยกระดับเนื้อหาและหัวข้อการอบรมให้มีความทันสมัยและตอบโจทย์ตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคต เช่น การเกษตรอินทรีย์ เกษตรอัจฉริยะ การแปรรูปผลผลิต และการบริหารจัดการฟาร์มสมัยใหม่ การพัฒนาคุณภาพวิทยากรโดยเชิญผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จหรือผู้เชี่ยวชาญจากภาคเอกชน จะช่วยเพิ่มมิติของการถ่ายทอดประสบการณ์จริงและทักษะที่ใช้ได้จริงในเชิงธุรกิจเกษตร นอกจากนี้ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่เพียงพอและเหมาะสม จะช่วยให้ผู้ต้องชั่งได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่สมบูรณ์แบบและพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่สำคัญควบคู่ไปกับการเพิ่มประสิทธิภาพการอบรม จำเป็นต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้นเจ้าหน้าที่ โดยการขอรับการจัดสรรอัตรากำลังเจ้าหน้าที่เพิ่มเติมจากกรมราชทัณฑ์ เพื่อลดภาระงานต่อคน ทำให้เจ้าหน้าที่มีเวลาทุ่มเทให้กับการอบรมและดูแลผู้ต้องชั่งได้อย่างทั่วถึง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพการฟื้นฟู นอกจากนี้ การเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผ่านการปรับปรุงสวัสดิการ

ค่าตอบแทน และโอกาสในการเติบโตและพัฒนาสายอาชีพ เช่น การฝึกอบรมทักษะเฉพาะทางด้านการเกษตรหรือการบำบัดฟื้นฟู จะช่วยรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation Theories) อาทิ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่เน้นทั้งปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจ และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย โดยการรับฟังข้อเสนอแนะและการยกย่องให้กำลังใจ จะช่วยสร้างความผูกพันกับองค์กร (Organizational Commitment) และลดความเครียดจากการปฏิบัติงานหนัก ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนโครงการให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนและเป็นไปตามนโยบายของกรมราชทัณฑ์ที่มุ่งเน้นการฟื้นฟูผู้ต้องชั่งอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า “บทบาทของเจ้าหน้าที่” คือปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนโครงการฝึกอบรมด้านการเกษตรในเรือนจำ ซึ่งมีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้ต้องชั่งได้จริง ทั้งในเชิงทักษะอาชีพและจิตสำนึกทางสังคม อย่างไรก็ตาม โครงการยังเผชิญกับปัญหาเชิงโครงสร้างที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะด้านทรัพยากร การจัดการองค์ความรู้ และระบบติดตามประเมินผล ซึ่งหากได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้โครงการสามารถเป็นต้นแบบของการคืนคนดีสู่สังคมได้อย่างยั่งยืนและวัดผลได้จริงในอนาคต

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)** ควรมีการเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอต่อภาระงาน และจัดให้มีการอบรมพัฒนาเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการอบรมด้านการเกษตรเชิงปฏิบัติการ การจัดการฝึกอบรมผู้ต้องชั่ง และการสร้างทักษะการถ่ายทอดความรู้ที่มีประสิทธิภาพ

- 2. การทำระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้** ทำระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ในรูปแบบฐานข้อมูลความรู้ขององค์กร เพื่อให้ความรู้และประสบการณ์ไม่สูญหายเมื่อมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงกำลังคน

3. การจัดระบบติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ควรจัดตั้งระบบการติดตามผลผู้ต้องขังภายหลังสำเร็จการฝึกอบรม เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ในระยะยาว เช่น การติดตามสถานะการมีงานทำหลังพ้นโทษ การติดตามพฤติกรรมหลังปล่อยตัว และผลกระทบต่อการลดการกระทำผิดซ้ำ โดยข้อมูลจากการติดตามจะเป็นฐานข้อมูลสำคัญสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม รวมถึงการกำหนดนโยบายด้านการฟื้นฟูพฤติกรรมผู้ต้องขังต่อไป

4. ควรประสานงานกับกลุ่มงานอัตรากำลัง กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์ เพื่อขอรับการจัดสรรกำลังคนเพิ่มเติม โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการเกษตรและงานบำบัดฟื้นฟูผู้ต้องขัง เพื่อลดภาระงานและเพิ่มคุณภาพการดูแล นอกจากนี้ ควรพัฒนาระบบการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ภายในองค์กรเพื่อสร้าง "องค์กรแห่งการเรียนรู้" และจัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการปรับปรุงสวัสดิการและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อลดปัญหาอัตรากำลังโยกย้ายและเพิ่มความผูกพันกับองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรส่งเสริมให้มีการศึกษาผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพิ่มเติมในกลุ่มผู้ต้องขัง เพื่อสำรวจและประเมินผลลัพธ์ในมิติของความต้องการในการเรียนรู้ อันจะช่วยสะท้อนมุมมองและความคาดหวังที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย และนำไปสู่การพัฒนากระบวนการบำบัด ฟื้นฟู และพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขังให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ต้องขังอย่างแท้จริง

2. ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาวิจัย ไปยังเรือนจำที่ดำเนินโครงการฝึกอบรมด้านการเกษตรในพื้นที่อื่นเพิ่มเติม เพื่อเปรียบเทียบลักษณะการดำเนินงาน ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ ตลอดจนข้อจำกัดในแต่ละบริบท อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับลักษณะของเรือนจำแต่ละแห่ง

3. ควรมีการศึกษาเชิงลึกเพิ่มเติม เกี่ยวกับการวัดผลสัมฤทธิ์ของโครงการฝึกอบรมด้านการเกษตรอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกลับไปกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังหลังพ้นโทษ โดยเฉพาะผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมด้านการเกษตร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสำหรับการพัฒนาระบบการฟื้นฟูพฤติกรรมผู้ต้องขังให้ยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กรมราชทัณฑ์. (2561). ระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง พ.ศ. 2561. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ราชกิจจานุเบกษา.

กรมราชทัณฑ์, กลุ่มงานพัฒนาระบบการพฤตินิสัย. (2560). อำนาจหน้าที่กรมราชทัณฑ์. ค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2568 จาก <http://www.correct.go.th/brr/index.php/th/2017-08-09-14-29-30/2017-08-09-14-29-34>

กรมราชทัณฑ์, กลุ่มงานโครงการในพระดำริและส่งเสริมการเกษตร. (2568). แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังด้านการเกษตรกรมราชทัณฑ์. ค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2568, จาก <http://www.correct.go.th/wpcontent/uploads/2023/04/%E0%B8%84%E0%B8%B9%E0%B9%88%E0%B8%A1%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B8%AB%E0%B8%A5%E0%>

กึ่งกาญจน์ พรหมวงศ์, วัชร ภูรักษา และสมศักดิ์ นุ่มนวล. (2555). กระบวนการบำบัดฟื้นฟูผู้ต้องขังคดียาเสพติดด้วยเกษตรอินทรีย์บนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง: ศึกษากรณีทัศนสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี. รายงานวิจัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

จักรภพ ศรีมณี. เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

เดชา กล้าแข็ง. (2568). ข้อมูลพื้นฐานเรือนจำชั่วคราวหนองเรียง สังกัดเรือนจำอำเภอสุวรรณภูมิ. [รายงาน].

ธนัชพร สุทธิแสนธานี. (2557). ทฤษฎีมาสโลว์ ลำดับขั้นความต้องการ Maslow's hierarchy of needs ลูกค้านักค้าต้องการอะไร. ค้นเมื่อ 19 มีนาคม 2568, จาก <https://thewisdom.co/content/maslows-hierarchy-of-needs/>

ประเทศไทย. (2560). พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนที่ 43 ก (หน้า 1–24), 17 มีนาคม 2560.

พุดพิงค์ ฤทธิรงค์ และคณะ. (2559). การศึกษาโครงการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังในเรือนจำชั่วคราวเขากลิ้ง จังหวัดเพชรบุรี. รายงานการวิจัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พศวัฒน์ กล้าเกียรติกุล. (2568). การพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง กรณีศึกษาเรือนจำกลางบางขวาง. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เพ็ญกานันท์ รักคำ. (2568). หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการฝึกวิชาชีพด้านเกษตรกรรมแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำชั่วคราว. รายงานวิจัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- รัฐศิริพันธ์ วังกานนท์. เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารขององค์กรและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารขององค์กรและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารแบบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วีณา พิงวิวัฒน์กุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สหประชาชาติ. (2558). ข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสหประชาชาติว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง (ฉบับปรับปรุง ค.ศ. 2015) หรือข้อกำหนดแมนเดลา (*Nelson Mandela Rules*). แปลโดยกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม. กรุงเทพฯ: กระทรวงยุติธรรม.
- สิทธิชัย ม่วงทอง. (2551). ทศนคติและความต้องการในการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมหลักสูตรระยะสั้นของผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษเรือนจำกลางเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- dittothailand. (2568). *Knowledge Management คืออะไร ช่วยจัดการองค์ความรู้ได้อย่างไร*. ค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2568 จาก <https://www.dittothailand.com/th/ditonews/knowledge-management/>
- Gacek, J., Lemoine, J., Phillips, B., & Ricciardelli, R. (2024). The agricultural prison industry: A scoping review. *Punishment & Society*. ค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2568, จาก <https://doi.org/10.1177/1462474524123776>
- McGehee, W., & Thayer, P. W. (1961). *Training in business and industry*. New York: Wiley. ค้นเมื่อ 6 กรกฎาคม 2568, จาก <https://archive.org/details/traininginbusine00mcge>
- Nadler, L., & Wiggs, G. D. (1989). *Managing human resource development*. San Francisco, CA: Jossey-Bass. ค้นเมื่อ 7 กรกฎาคม 2568 จาก <https://www.wiley.com/en-us/Managing+Human+Resource+Development-p-9781555421719>
- Vaughan, N., Paull, J., & Lefevre, M. (2021). Design for controlled environment agriculture inside an Australian maximum-security prison: A research framework. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(12), 6520. ค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2568, จาก <https://doi.org/10.3390/ijerph18126520>