

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

บทสรุป

การประเมินสมรรถนะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ เป็นศึกษาวิจัยเชิงประเมินโดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการ คือ เพื่อติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านสังคมสงเคราะห์ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน และเพื่อประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ โดยเป็นการประเมินพฤติกรรมการทำงานสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์กรมราชทัณฑ์ ซึ่งปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ในเรือนจำและทัณฑสถาน ในทุกๆ มิติ ตามรายการสมรรถนะ ดังนี้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้ อาจเป็นผลการปฏิบัติที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่ไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

2. ด้านบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสม พัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าความรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4. ด้านจริยธรรม หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. ด้านความร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ฐานะหัวหน้าทีม และความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพสมาชิกในทีม

6. ด้านการทำงานแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ยึดมั่นในหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการคิดการวางแผน และการดำเนินงาน

7. ด้านการทำงานแบบมืออาชีพ หมายถึง การทำงานที่อาศัยหลักวิชาการ กฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนอาศัยความชำนาญ มีจรรยาบรรณ มีการรักษามาตรฐาน

8. ด้านเคารพในสิทธิมนุษยชน หมายถึง การเคารพในสิทธิมนุษยชน และสิทธิในความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น

9. ด้านความโปร่งใส หมายถึง การทำงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดมั่นในคุณธรรม

10. ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การทำงานด้วยสร้างสรรค์ เพื่อสร้างนวัตกรรมในการทำงานให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง

11. ด้านทำงานด้วยความเข้าใจ หมายถึง การสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานอย่างมีทิศทาง เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับนโยบายของกรมราชทัณฑ์ และนโยบายรัฐ โดยการศึกษาข้อมูลข้อเท็จจริงของเรือนจำและทัณฑสถานประกอบ

12. ด้านกำหนดแนวทาง หมายถึง การสร้างความชัดเจน ในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติ แก่เรือนจำและทัณฑสถาน ตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแนวทางของกรมราชทัณฑ์

13. ด้านสร้างความร่วมมือ หมายถึง การประสานขอความร่วมมือจากหน่วยงานภายในกรมราชทัณฑ์ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานของกรมราชทัณฑ์อย่างรวดเร็วและทั่วถึง

14. ด้านการบริหารบุคลากร และความเป็นผู้นำ หมายถึง บริหารบุคลากร โดยอาศัยความเป็นผู้นำเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และภารกิจของหน่วยงานและกรมราชทัณฑ์ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

15. ด้านการบริหารจัดการ และการตัดสินใจ หมายถึง บริหารจัดการหน่วยงานที่รับผิดชอบ และอาศัยการตัดสินใจที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตามภารกิจของหน่วยงานและกรมราชทัณฑ์

16. ด้านการบริหารทรัพยากร และงบประมาณ หมายถึง บริหารทรัพยากร และงบประมาณของหน่วยงานที่รับผิดชอบ โดยอาศัยข้อมูล การวางแผน และการติดตาม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามภารกิจของหน่วยงานและกรมราชทัณฑ์

ในการศึกษาครั้งนี้ คณะผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามจำนวน 3 ชุดเป็นเครื่องมือในการศึกษา และเก็บข้อมูลดังนี้

แบบสอบถามชุดที่ 1 แบบประเมินรายการสมรรถนะข้าราชการกรมราชทัณฑ์สำหรับตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ระดับ 3 ถึง 5

แบบสอบถามชุดที่ 2 แบบประเมินรายการสมรรถนะข้าราชการกรมราชทัณฑ์สำหรับตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ระดับ 6ว ถึง 7ว

แบบสอบถามชุดที่ 3 แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบประเมินรายการสมรรถนะข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สำหรับตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ซึ่งปฏิบัติราชการ ณ ส่วนกลางกรมราชทัณฑ์

การเก็บข้อมูลสำหรับแบบสอบถามชุดที่ 1 และชุดที่ 2 เก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ตอบกลับและออกไปเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยตนเองบางพื้นที่ โดยเก็บข้อมูลแบบ 360 องศา คือนักสังคมสงเคราะห์ 1 ราย จะถูกประเมินโดยบุคคล 7 คน ประกอบด้วย

- 1) นักสังคมสงเคราะห์ประเมินตนเอง
- 2) ผู้บัญชาการเรือนจำ/ผู้อำนวยการทัณฑสถาน
- 3) หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป
- 4) หัวหน้าฝ่ายทัณฑปฏิบัติ
- 5) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง
- 6) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสวัสดิการและสงเคราะห์ผู้ต้องขัง
- 7) ผู้ต้องขังที่เคยขอรับการสงเคราะห์

การเก็บข้อมูลแบบสอบถามชุดที่ 3 ได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้บังคับบัญชาของนักสังคมสงเคราะห์ที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ ส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ เหนือขึ้นไปหนึ่งระดับเป็นผู้ตอบแบบประเมินและส่งกลับคืน

จากการศึกษาพบว่า การดำเนินงานด้านสังคมสงเคราะห์ในเรือนจำและทัณฑสถาน ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในงานให้ความสำคัญและส่งเสริมการดำเนินงานเป็นอย่างดี โดยวิเคราะห์ได้จาก การให้ข้อมูลในการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามรายการสมรรถนะสำหรับนักสังคมสงเคราะห์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัณฑสถาน ซึ่งสรุปพฤติกรรมของนักสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

ก) นักสังคมสงเคราะห์ในเรือนจำระดับ 3 ถึง 5 มีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่เด่นชัดมากที่สุดคือ ด้านจริยธรรม ซึ่งแสดงว่านักสังคมสงเคราะห์ส่วนใหญ่มีการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ พฤติกรรมที่เด่นชัดรองลงมาคือด้านการงานแบบมืออาชีพ ซึ่งแสดงว่านักสังคมสงเคราะห์มีการทำงานที่อาศัยหลักวิชาการ กฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนอาศัยความชำนาญ มีจรรยาบรรณ มีการรักษามาตรฐาน และพฤติกรรมที่เด่นชัดเป็นลำดับที่สาม คือด้านความร่วมมือร่วมใจ ซึ่งแสดงว่านักสังคมสงเคราะห์มีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน

หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีฐานะหัวหน้าทีม และความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์ภาพสมาชิกในทีม

การแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ระดับ 3 ถึงระดับ 5 ตามรายการสมรรถนะด้านที่ 1 ถึงด้านที่ 13 โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยเรียงลำดับพฤติกรรมที่มีการแสดงออกจมากไปน้อย ตามลำดับดังนี้

- ลำดับที่ 1 ด้านจริยธรรม ($\bar{X} = 4.41$)
- ลำดับที่ 2 ด้านการงานแบบมืออาชีพ ($\bar{X} = 4.39$)
- ลำดับที่ 3 ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ ($\bar{X} = 4.31$)
- ลำดับที่ 4 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.31$)
- ลำดับที่ 5 ด้านบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.29$)
- ลำดับที่ 6 ด้านเคารพในสิทธิมนุษยชน ($\bar{X} = 4.20$)
- ลำดับที่ 7 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{X} = 4.18$)
- ลำดับที่ 8 ด้านสร้างความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.17$)
- ลำดับที่ 9 ด้านกำหนดแนวทาง ($\bar{X} = 4.12$)
- ลำดับที่ 10 ด้านทำงานด้วยความเข้าใจ ($\bar{X} = 4.11$)
- ลำดับที่ 11 ด้านการทำงานแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.10$)
- ลำดับที่ 12 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.08$)
- ลำดับที่ 13 ด้านความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.03$)

ข) นักสังคมสงเคราะห์ในเรือนจำระดับ 6ว ถึง 7ว มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่เด่นชัดมากที่สุดคือด้านจริยธรรม ซึ่งแสดงว่านักสังคมสงเคราะห์ส่วนใหญ่มีการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ พฤติกรรมที่เด่นชัด รองลงมาคือด้านด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งแสดงว่านักสังคมสงเคราะห์มีความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตาม เป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่ไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน และพฤติกรรมที่เด่นชัดเป็นลำดับที่สาม คือด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ ซึ่งแสดงว่านักสังคมสงเคราะห์มีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงานหรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีฐานะหัวหน้าทีม และความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์ภาพสมาชิกในทีม

การแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ระดับ 6ว ถึงระดับ 7ว ตามรายการสมรรถนะด้านที่ 1 ถึงด้านที่ 16 โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยเรียงลำดับพฤติกรรมที่มีการแสดงออกจากมากไปน้อย ตามลำดับดังนี้

- ลำดับที่ 1 ด้านจริยธรรม ($\bar{X} = 4.44$)
- ลำดับที่ 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.41$)
- ลำดับที่ 3 ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ ($\bar{X} = 4.41$)
- ลำดับที่ 4 ด้านการบริหารบุคลากร และความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.38$)
- ลำดับที่ 5 ด้านบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.36$)
- ลำดับที่ 6 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{X} = 4.33$)
- ลำดับที่ 7 ด้านสร้างความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.33$)
- ลำดับที่ 8 ด้านการทำงานแบบมืออาชีพ ($\bar{X} = 4.30$)
- ลำดับที่ 9 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.28$)
- ลำดับที่ 10 ด้านการทำงานแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.27$)
- ลำดับที่ 11 ด้านการบริหารจัดการ และการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.24$)
- ลำดับที่ 12 ด้านกำหนดแนวทาง ($\bar{X} = 4.21$)
- ลำดับที่ 13 ด้านเคารพในสิทธิมนุษยชน ($\bar{X} = 4.16$)
- ลำดับที่ 14 ด้านทำงานด้วยความเข้าใจ ($\bar{X} = 4.13$)
- ลำดับที่ 15 ด้านการบริหารทรัพยากร และงบประมาณ ($\bar{X} = 4.10$)
- ลำดับที่ 16 ด้านความโปร่งใส ($\bar{X} = 3.99$)

ข้อสังเกต การแสดงพฤติกรรมตามรายการสมรรถนะของนักสังคมสงเคราะห์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำทั้งระดับ 3 ถึงระดับ 5 และระดับ 6ว ถึงระดับ 7ว มีการแสดงพฤติกรรมด้านความโปร่งใส น้อยกว่าทุกๆ ด้าน แต่เมื่อพิจารณาในประเด็นข้อคำถามสำหรับรายการสมรรถนะด้านความโปร่งใส พบว่า ข้อคำถามมีเพียง 2 ข้อและประเด็นคำถามเป็นสิ่งที่โดยบทบาทของนักสังคมสงเคราะห์จะไม่เกี่ยวข้องที่จะต้องดำเนินการ ดังนั้นจึงส่งผลให้มีการแสดงพฤติกรรมด้านความโปร่งใสน้อยกว่าพฤติกรรมด้านอื่นๆ การแสดงพฤติกรรมน้อยรองลงมาสำหรับระดับ 6ว ถึง ระดับ 7ว คือด้านการบริหารทรัพยากรและงบประมาณ ซึ่งแสดงว่าด้านบริหารทรัพยากร และงบประมาณของหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยอาศัยข้อมูล การวางแผน และการติดตาม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามภารกิจของหน่วยงาน และกรมราชทัณฑ์ ยังมีข้อด้อยจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพ และสำหรับระดับ 3 ถึงระดับ 5 คือด้านความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งแสดงว่าด้านการทำงานด้วยสร้างสรรค์ เพื่อสร้างนวัตกรรมในการทำงานให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพ

ก) นักสังคมสงเคราะห์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนกลางกรมราชทัณฑ์

พฤติกรรมการทำงานสำหรับนักสังคมสงเคราะห์ในส่วนกลางกรมราชทัณฑ์มีการแสดงพฤติกรรมการทำงานตามรายการสมรรถนะโดยรวมทุกข้ออยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.49$) โดยเฉพาะด้านการประพฤตินที่ดีขององค์กรมีพฤติกรรมที่เด่นชัดมากที่สุด รองลงมาคือ มีการมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน ($\bar{X} = 4.62$) และการทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.62$) ซึ่งแสดงว่านักสังคมสงเคราะห์ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางกรมราชทัณฑ์มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบสูง โดยสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสังกัดหน่วยงานใดก็ตามทั้งในส่วนของสำนักสังคมสงเคราะห์ สำนักวิจัยและพัฒนาาระบบงานราชทัณฑ์ สำนักทัณฑปฏิบัติ สำนักทัณฑวิทยา และ ศูนย์ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด แต่อย่างไรก็ตามควรมีการสับเปลี่ยนหน้าที่ระหว่างหน่วยงานทั้งในส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ และเรือนจำ ทัณฑสถาน เพื่อให้ นักสังคมสงเคราะห์จะได้เรียนรู้งานให้ครอบคลุมทุกด้าน รวมทั้งเป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทางด้านสังคมสงเคราะห์ให้มีนวัตกรรมใหม่ๆ เกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษามีข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของนักสังคมสงเคราะห์ เพื่อจะได้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักสังคมสงเคราะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ควรจัดหลักสูตรอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมในส่วนที่ขาด หรือในส่วนที่มีการแสดงพฤติกรรมในรายการสมรรถนะที่น้อยที่สุด และเป็นรายการสมรรถนะที่มีความสำคัญต่อการแสดงบทบาทของนักสังคมสงเคราะห์ โดยควรจัดแยกเป็น 2 กลุ่มคือ
 - กลุ่มระดับ 6 ถึงระดับ 7 จัดฝึกอบรมด้านการบริหารทรัพยากรและงบประมาณ เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากร และงบประมาณของหน่วยงานที่รับผิดชอบ โดยอาศัยข้อมูล การวางแผน และการติดตาม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามภารกิจของหน่วยงานและกรมราชทัณฑ์
 - กลุ่มระดับ 3 ถึง ระดับ 5 จัดฝึกอบรมด้านความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้มีความคิดสร้างสรรค์ และเพื่อสร้างนวัตกรรมในการทำงานให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง
2. ควรให้นักสังคมสงเคราะห์ประเมินพฤติกรรมการทำงานของตนเองตามรายการสมรรถนะอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นให้มีการแสดงพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่
3. ควรมีการติดตามประเมินผลประสิทธิภาพการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของนักสังคมสงเคราะห์อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
4. ควรให้นักสังคมสงเคราะห์ได้มีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ โดยควรมีการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ ทั้งในส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ เรือนจำและทัณฑสถาน