

๑.๒ พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๑) ผลการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน ตามประเด็นการตรวจ ติดตาม ดังนี้

๑.๑) การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาค

หน่วยงาน ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่ง ก.ค.ศ.เป็นผู้กำหนดแบบคำร้องขอย้าย เฉพาะกรณีสับเปลี่ยน กรณีพิเศษ กรณีประโยชน์ของทางราชการ

๑.๑.๑ กรมเป็นผู้กำหนดแจ้งปฏิทิน รายละเอียดตัวชี้วัดและคะแนนการประเมิน ตามองค์ประกอบการย้าย การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู เฉพาะสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (เฉพาะกรมเดียวกัน) เป็นการย้ายกรณีปกติ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

๑.๑.๒ หน่วยงาน ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูฯ รายละเอียดตัวชี้วัดฯ ข้อมูลตำแหน่งว่าง ข้อมูลอัตรากำลังครู ให้โรงเรียนในสังกัดทราบ และแจ้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตทราบ ซึ่งเป็นไปตามปฏิทินการย้ายฯ ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๑.๑.๓ ก.ค.ศ.กำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้ดำเนินการผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) และปฏิทินการย้ายแบบทำแนวปฏิบัติ ซึ่งให้ใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป สำหรับกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ให้ชะลอการดำเนินการตามแนวปฏิบัตินี้ไว้ก่อน จนกว่าจะมีกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการของกรมส่งเสริมการเรียนรู้

๑.๑.๔ หน่วยงาน ได้แจ้งแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ไปให้โรงเรียนทุกโรงทราบ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูทราบโดยทั่วกัน โดยกำหนดให้มีการย้ายสับเปลี่ยนกับตำแหน่งที่มีคนครอง ซึ่งเป็นการย้ายผู้ดำรงตำแหน่งครูด้วยกันที่ดำรงตำแหน่งในต่างสถานศึกษาในส่วนราชการเดิม โดยให้ดำเนินการผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System:TMS)

๑.๑.๕ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณากลับกรองการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๑.๑.๖ เมื่อข้าราชการครูส่งคำร้องขอย้ายมาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ และสิ้นสุดเวลาตามกำหนด สำนักงานเขตพื้นที่ จึงแต่งตั้งคณะทำงานขึ้นเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติ จัดทำข้อมูลพื้นฐานตามองค์ประกอบตัวชี้วัดของผู้ขอย้ายทุกราย ให้เป็นตามรายละเอียดตัวชี้วัดการประเมิน ในข้อ ๑ - ๖ ตามองค์ประกอบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู และตรวจสอบข้อมูลผู้ขอย้ายกรณีพิเศษ ก่อนเสนอคณะกรรมการกลับกรองการย้าย อ่านองค์ประกอบที่ ๗ พร้อมทั้งจัดลำดับตามผลการประเมินและพิจารณากลับกรองการย้าย ก่อนเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาให้ได้ไปปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่ ที่ตรงกับความสามารถของผู้ขอย้าย โดยพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

๑.๒) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ตามแนวปฏิบัติ ว ๓/๒๕๖๗

๑) ก.ค.ศ. กำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้ดำเนินการผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher

Matching System : TMS) และปฏิทินการย้ายแนวท่ายานวปฏิบัติ ซึ่งให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๗ เป็นต้นมา สำหรับกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ให้ชะลอการดำเนินการตามแนวปฏิบัตินี้ไว้ก่อน จนกว่าจะมี กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการของกรมส่งเสริมการเรียนรู้

๒) หน่วยงาน ได้แจ้งแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ไปให้โรงเรียนทุกโรงทราบ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ ข้าราชการครูทราบโดยทั่วกัน โดยกำหนดให้มีการย้ายสับเปลี่ยนกับตำแหน่งที่มีคนครอง ซึ่งเป็นการย้ายผู้ดำรง ตำแหน่งครูด้วยกันที่ดำรงตำแหน่งในต่างสถานศึกษาในส่วนราชการเดิมโดยให้ดำเนินการผ่านระบบจับคู่ครูคืน ถิ่น (Teacher Matching System:TMS)

๓) หน่วยงาน ได้ดำเนินการตามนโยบายย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่นโดยการ ประสานให้องค์กรคณะบุคคล ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจระบบ โดยเชิญคณะอนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ การศึกษา ผู้บริหารการศึกษา เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมสัมมนา ตามช่วงเวลา ที่ ก.ค.ศ. จัดประชุม ผ่านระบบออนไลน์ Zoom และส่งข้อมูลความรู้ดังกล่าว ไปยัง อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ การศึกษา เพื่อให้การบริหารงานบุคคล เป็นไปตามนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

๔) อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับรองการย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ก.ค.ศ. กำหนด โดยทำหน้าที่ กลับรองการ ย้ายกรณีปกติ ย้ายกรณีพิเศษ ย้ายกรณีสับเปลี่ยนตัวบุคคล ย้ายกรณีประโยชน์ของทาง ราชการ และการย้ายด้วยระบบอื่นใด ที่หน่วยงานบังคับบัญชา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในรอบการย้าย ที่กำหนด ในปี พ.ศ. ๒๕๖๗

๕) ข้าราชการในสังกัดตำแหน่งครู ขอย้าย (กรณีสับเปลี่ยน) จำนวน ๒ คู่ ตามความ ประสงค์ขอย้าย ซึ่งมีมติเห็นชอบให้ย้ายสับเปลี่ยนได้ตามความประสงค์ เนื่องจาก

๕.๑) คุณสมบัติและเงื่อนไขครบถ้วนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๕.๒) ไม่ติดเงื่อนไขการบรรจุและแต่งตั้งอื่นใด ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือหน่วยงานอื่นกำหนด

๕.๓) มีอายุราชการเหลือไม่น้อยกว่า ๒๔ เดือน นับถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่ครบ เกษียณอายุราชการ

๕.๔) มีสาขาวิชาหรือกลุ่มวิชาหลักที่สอนตรงกัน

๕.๕) สถานศึกษาที่ประสงค์ย้ายไปดำรงตำแหน่งตั้งอยู่ในภูมิลำเนาของผู้ย้ายสับเปลี่ยน

๕.๖) สถานศึกษาทั้ง ๔ โรง ที่ครูย้ายสับเปลี่ยน มีอัตรากำลังสายงานการสอนใน ภาพรวม ไม่เกินเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด

## ๒) ปัญหาอุปสรรค

๑. ในช่วงแรก ๆ ของการเปิดระบบมีความไม่เสถียรของระบบทำให้การจับคู่ของครูไม่ได้รับการตอบสนองทันทีทันใด

๒. ข้าราชการครูยังไม่เข้าใจระบบการย้ายผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) เท่าที่ควร

๓. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งคำร้องขอย้ายไม่เป็นไปตามแบบที่กำหนด

๔. การเข้าใช้ระบบ TMS ในครั้งแรกค่อนข้างยาก เนื่องจากต้องใช้ E-mail ของหน่วยงาน ราชการ

๕. การย้ายในระบบ TMS มีปฏิทินที่สำนักงาน ก.ค.ศ. แตกต่างหากจากปฏิทินการย้ายกรณี ปกติ ที่หน่วยงานกำหนด ทำให้เกิดความสับสนสำหรับผู้ปฏิบัติ

๖. ตามหลักเกณฑ์การย้ายฯ กำหนดให้ดำเนินการออกคำสั่งภายใน ๓ วันทำการ นับแต่รับทราบมติ อ.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งระยะเวลาดังกล่าวค่อนข้างกระชั้นชิดเกินไป ประกอบกับจำนวนและข้อมูลของผู้ขอย้าย มีรายละเอียดค่อนข้างมาก ต้องใช้ความรอบคอบในการดำเนินการ เพื่อให้ได้ข้อมูลถูกต้อง อนึ่ง การออกคำสั่งย้ายฯ สับเปลี่ยน ให้ลงวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ แต่คำสั่งมีผล ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ซึ่งเป็นระยะเวลาที่นานเกินไป

๗. ระบบไม่ได้สอดคล้องตามความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ย้าย เนื่องจากโปรแกรมไม่สามารถคัดกรองแยกสังกัดให้ ทำให้การโอนย้ายในต่างสังกัดอาจเกิดผลกระทบต่อผู้เรียน เพราะการจับคู่ในระบบนี้ไม่จำเป็นว่าจะเป็นการย้ายจากสาขาเดียวกันก็สามารถดำเนินการได้

๘. การขาดแคลนบุคลากรทดแทนในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาย้ายดำรง ตำแหน่งสถานศึกษาปลายทาง หน่วยงานจะเสียสิทธิในอัตราตำแหน่งเดิมและขาดงบประมาณในการจ้างครู ทดแทน

### ๓) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

๑. ให้การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์กับการย้ายทุก กรณี

๒. ควรมีการอบรมพัฒนาบุคลากรที่รับผิดชอบงานย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา เพื่อให้มีการดำเนินงานที่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และเข้าใจระบบเทคโนโลยีที่ นำมาใช้ในการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู อย่างละเอียดเพื่อสร้างความเข้าใจกับ สถานศึกษา ต่อไป

๓. ถ้าสถานศึกษาที่รับย้ายมีอัตรากำลังสายงานการสอนในสภาพรวมไม่เกินเกณฑ์อัตรากำลัง ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ข้าราชการครูที่ขอย้ายสับเปลี่ยนไม่จำเป็นต้องวิชาเอกเดียวกันสามารถย้ายสับเปลี่ยนได้

๔. การเข้าใช้ระบบ TMS ควรใช้ E-mail ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ เพื่อความคล่องตัวในการใช้ E-mail ในการปฏิบัติงาน

๕. การย้ายทุกประเภทควรกำหนดปฏิทินการย้ายที่สำนักงาน ก.ค.ศ. หรือสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด เพียงฉบับเดียว

๖. การย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS จากข้าราชการครูในสังกัด สามารถย้ายสับเปลี่ยนในวิชาเอกที่ ต่างกันได้ โดยให้มีความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียนที่ทำการย้าย สับเปลี่ยนอนุมัติให้ย้ายสับเปลี่ยนได้ ตามนัยหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครู ตำแหน่งครู เดิม เนื่องจาก บางโรงเรียนอาจมีวิชาเอกเกินมาตรฐานวิชาเอกที่ควรจะมี

๗. ควรมีการขยายเวลาการออกคำสั่งให้มากกว่า ๓ วันทำการ เช่น ออกคำสั่งโดยเร็ว ภายใน ๕ หรือ ๗ วันทำการ

๘. ควรกำหนดให้การย้ายกรณีพิเศษมีระยะเวลาแล้วเสร็จให้มากกว่า ๔๕ วัน เนื่องจากการ ดำเนินการบางกรณีต้องใช้เวลา เช่น การตรวจสอบข้อเท็จจริง เป็นต้น ประกอบกับการดำเนินการย้ายกรณีพิเศษ ไม่ สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา ๔๕ วัน เนื่องจากไม่มีตำแหน่งว่างสำหรับใช้รับย้ายข้าราชการครูที่ขอ ย้ายกรณีพิเศษในช่วงเวลานั้นได้ ส่งผลให้คำร้องขอย้ายของข้าราชการครูรายนั้น เป็นอันสิ้นสุด หากข้าราชการครูฯ ประสงค์จะขอย้ายกรณีพิเศษอีก จะต้องยื่นคำร้องขอย้ายใหม่ ทำให้ต้องสิ้นเปลืองทั้งทรัพยากรและเวลา

๙. ควรกำหนดองค์ประกอบตัวชี้วัดในการย้ายให้สอดคล้องกัน เช่น เหตุผลในการขอย้ายควรกำหนด กรอบการพิจารณาให้ชัดเจน และภาระงานการสอนแตกต่างกัน โดยระดับมัธยมศึกษาคิดคาบสอนเป็นคาบ (๕๐ นาที)/สัปดาห์ ส่วนภาระงานการสอนในระดับประถมศึกษาคิดเป็นชั่วโมง/สัปดาห์ ทำให้มีความยุ่งยากในการ คำนวณภาระงานการสอน เพิ่มระยะเวลาในการทำงานมากขึ้น

๑๐. ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีโอกาส โอน ย้าย โอน ปฏิบัติหน้าที่ใน ภูมิภาคต่าง ๆ ตรงกับความประสงค์ได้ทุกคน เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย และค่าดำรงชีพ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔) รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

๑. การดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น Teacher Matching System (TMS) ตามแนวปฏิบัติ วท/๒๕๖๗ สะดวก รวดเร็ว ประหยัดเวลากับผู้ที่ ประสงค์จะย้าย โดยใช้เทคโนโลยี

๒. หน่วยงาน ดำเนินการย้ายข้าราชการครูด้วยความถูกต้อง โปร่งใส โดยใช้ **นวัตกรรม ๓ D Smart HR “โรงเรียนได้ครู นักเรียนเรียนดี มีความสุข”** มีการวางแผนขั้นตอนกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ หรือสื่อดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน หากองค์กรมีการ พัฒนาคอนโดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาจัดระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับครูและบุคลากรที่มีอยู่อย่างมากมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ทุกอย่างก็จะมีคุณภาพชัดเจน ถูกต้อง เป็นไปตามแบบแผนที่กำหนดมากยิ่งขึ้น เป็นการ วางรากฐานการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาใหม่ โดยนำแนวคิดการบริหารจัดการในศตวรรษที่ ๒๑ มาใช้ อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่ง **๓D-SMRT HR โมเดล** ถือเป็นอีกหนึ่งนวัตกรรมที่นำมาปรับใช้ในการทำงาน อย่างเกิดประโยชน์ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. แต่ละปีมีข้าราชการครูทั้งภายในเขตพื้นที่และต่างเขตพื้นที่ ยื่นคำร้องขอย้ายจำนวนมาก (โดย เฉลี่ย ๓๕๐-๔๐๐ คน/ครั้ง) ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจะต้องบันทึกข้อมูลหลายรายการ ซึ่งจำเป็นต้องใช้เวลามาก และ อาจมีข้อผิดพลาดคลาดเคลื่อนเกิดขึ้น จำเป็นต้องดำเนินการตรวจสอบและปรับแก้ไขบ่อยครั้ง นับเป็นภาระงานที่ต้อง ใช้เวลาดำเนินการมาก ดังนั้น เพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านี้ หน่วยงานจึงได้พัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูลผู้ขอย้ายฯ ตั้งแต่ปี ๒๕๖๔ เป็นต้นมา โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูล โดยให้ผู้ขอย้ายทุกคนบันทึกข้อมูลการย้ายฯ ของตัวเอง ผ่าน Google Form ตามรายการในแบบคำร้องขอย้ายและรายการกำหนดเพิ่มเติมเพื่อให้การบริหารจัดการ ฐานข้อมูลที่ต้องการ จากนั้นจะนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการประมวลผลผลการย้ายฯ เช่น การตรวจสอบคุณสมบัติผู้ขอย้าย การแปรค่าคะแนนการย้าย การเสนอขอความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การนำเสนอในที่ประชุม กลั่นกรองการย้ายฯ ตลอดจนการจัดทำคำสั่งย้ายฯ เป็นต้น ซึ่งการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สามารถช่วยในการ สืบค้นข้อมูล บริหารจัดการข้อมูลได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และถูกต้องยิ่งขึ้น

๔. หน่วยงานมีการจัดทำระบบติดตามสถานะคำร้องขอย้ายของผู้ยื่นคำร้องขอย้ายได้ เนื่องจากมีผู้ ยื่น คำร้องขอย้ายจำนวนมากโทรศัพท์สอบถามการได้รับเอกสาร การตรวจสอบเอกสาร หรือการพิจารณาย้ายอยู่ ตลอด ดังนั้น เพื่อเป็นการลดภาระงานของเจ้าหน้าที่ จึงได้รับทำระบบตรวจสอบสถานะคำร้องขอย้ายโดยผู้ขอย้าย สามารถตรวจสอบได้จากการกรอกเลขบัตรประจำตัวประชาชน ก็สามารถทราบได้ว่าข้อมูลการย้ายของตนเองถูกต้อง หรือไม่ และสถานะการย้ายอยู่ที่กระบวนการใดแล้ว

๕. จากการนำระบบมาใช้ สามารถนำข้อมูลที่ได้จาก Google Form ไปใช้งานได้สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และอำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอย้ายได้เป็นอย่างดี ซึ่งจากผลการสำรวจจากแบบสอบถามการใช้งานระบบผู้ขอ ย้ายส่วนใหญ่พึงพอใจในระบบนี้เป็นอย่างมาก นอกจากการใช้เครื่องมือที่เป็น Google Form แล้ว ได้ใช้เครื่องมือ Google Site ในการจัดทำเว็บไซต์ เพื่อประชาสัมพันธ์ รวบรวมข้อมูลการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไว้ในหน้าเว็บเพจเดียว สามารถติดตามข้อมูลข่าวสาร ดาวน์โหลดเอกสาร หรือแบบฟอร์มต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกและ รวดเร็ว