

๑. นโยบาย ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๒ พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๑

๑. ผลการดำเนินงานขับเคลื่อนนโยบาย

ผลเชิงปริมาณ	ผลเชิงคุณภาพ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๑ มีข้าราชการครูย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น TMS (Teacher Matching System) ดังนี้ รอบที่ ๑ จำนวน ๔ คู่ ๘ ราย รอบที่ ๒ จำนวน ๓ คู่ ๖ ราย	๑. การย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น TMS (Teacher Matching System) ช่วยลดภาระครูในการจัดทำเอกสารการย้าย สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว ๒. การย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น TMS (Teacher Matching System) เป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ และลดภาระการสร้างหนี้สินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๓. การย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น TMS (Teacher Matching System) มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ ปราศจากการซื้อขายตำแหน่ง ๔. ข้าราชการครูได้ย้ายกลับภูมิลำเนา มีขวัญและกำลังใจในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้กลับไปพัฒนาบ้านเกิด ลดการย้ายของข้าราชการครู ส่งผลให้การจัดการศึกษามีความต่อเนื่อง

๒. ปัญหา/อุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรค และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรค	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการ ตามระบบ TMS (Teacher Matching System)	ควรจัดทำแนวทางการดำเนินการตามระบบ TMS (Teacher Matching System) ให้สามารถนำสู่การปฏิบัติได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น	ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความเข้าใจในการดำเนินการตามระบบ TMS (Teacher Matching System) และสามารถดำเนินการได้ถูกต้องตามขั้นตอน
๒. ระบบ TMS (Teacher Matching System) มีกระบวนการดำเนินงานหลายขั้นตอน	ควรลดขั้นตอนการดำเนินงานให้กระชับรวดเร็ว	การดำเนินการในการย้ายเป็นไปด้วยความรวดเร็ว

๓. รูปแบบ หรือ แนวทางที่ดี หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้น

๑) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๑ ประชาสัมพันธ์การย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS (Teacher Matching System) ให้ข้าราชการครูทราบ

๒) ข้าราชการครูยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS (Teacher Matching System)

๓) เมื่อข้าราชการครูได้รับการตอบรับจากการจับคู่ย้ายสับเปลี่ยน ดำเนินการจัดพิมพ์คำร้องขอย้ายเสนอผู้อำนวยการสถานศึกษาให้ความเห็นและอัปโหลดเอกสารที่กำหนดเข้าสู่ระบบ TMS (Teacher Matching System) อีกครั้ง

๔) กรณีขอย้ายไปต่างเขตพื้นที่การศึกษา คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เป็นผู้พิจารณาส่งคำร้องขอย้าย หากอนุมัติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการอัปโหลดแบบคำร้องซึ่งมีความเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทาง

๕) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปลายทางจัดพิมพ์คำร้องขอย้าย ขอความเห็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้ขอย้ายสับเปลี่ยนขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง

๖) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเสนอคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาอนุมัติการสับเปลี่ยน

๗) แจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ย้ายสับเปลี่ยนทราบ

๘) ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ออกคำสั่งย้าย

๙) ข้าราชการครูที่ได้รับการอนุมัติให้ย้าย เข้าปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแห่งใหม่ที่รับย้ายตามปฏิทินที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๑) การประชาสัมพันธ์การย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างทั่วถึง

๒) การประสานงานของเจ้าหน้าที่ และการตอบข้อสงสัยในกระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติที่มีความชัดเจน

๕. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

๑) ควรมีนโยบายการย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS (Teacher Matching System) ทุกปี

๒) ควรกำหนดปฏิทินดำเนินการย้ายคืนถิ่นพร้อมกับการย้ายกรณีปกติ เพื่อลดภาระงานและขั้นตอนในการดำเนินการของเจ้าหน้าที่

๓) ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS (Teacher Matching System) ตามความประสงค์ ไม่กำหนดเฉพาะการย้ายคืนถิ่น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๒

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๒ ได้ดำเนินการพิจารณาย้ายข้าราชการครู ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๑ จำนวน ๒ รอบ โดยคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย ได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ย้ายข้าราชการครูสายงานการสอน ดังนี้

๑) พิจารณาวิชาเอกตามความต้องการและความจำเป็นของสถานศึกษา

๒) พิจารณาผู้ที่ได้คะแนนสูงสุด

๓) พิจารณาตามลำดับโรงเรียนที่ขอย้าย

- ๔) กรณีคะแนนเท่ากัน เลือกลำดับเดียวกัน พิจารณาให้ผู้ที่ยื่นคำร้องขอย้ายกลับภูมิลำเนาก่อน
- ๕) ถ้าพิจารณาตามลำดับที่ ๑ - ๔ แล้ว ผลการพิจารณาเท่ากัน พิจารณาให้ผู้ที่อยู่ใกล้กว่า
- ๖) วิชาเอกที่ระบุตรงตามความต้องการของสถานศึกษาก่อนเป็นลำดับแรก หากไม่มี พิจารณา

วิชาเอก ตามกลุ่มสาขาวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก

๑. ผลการดำเนินงานขับเคลื่อนนโยบาย

ผลเชิงคุณภาพ	ผลเชิงปริมาณ
๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติตรงเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ได้รับการพิจารณาตามคำร้องขอย้ายครบทุกราย ด้วยความโปร่งใส และตรวจสอบได้ ในทุกขั้นตอน	มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับพิจารณาย้าย ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๑ - รอบที่ ๑ จำนวน ๒๑ ราย - รอบที่ ๒ จำนวน ๒ ราย
๒. สถานศึกษา ได้ข้าราชการครูไปปฏิบัติหน้าที่ สอนตรงตามวิชาเอกที่ต้องการ	
๓. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้รับการพิจารณาย้ายมีความพึงพอใจ ที่ได้ปฏิบัติ หน้าที่สอน ในสถานศึกษาที่อยู่ใกล้บ้าน	

๒. ปัญหา/อุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรค และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรค	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
ในการจัดทำข้อมูล รายละเอียดของผู้ยื่นคำร้องขอ ย้ายภายในเขตพื้นที่การศึกษา และต่างเขตพื้นที่การศึกษา และจัดทำเอกสาร ต่างๆ เกี่ยวกับการย้าย เป็นจำนวนมาก แต่ระยะเวลาในการ ดำเนินงานจำกัด จึงทำให้ต้อง เร่งรีบในการทำงานทุกขั้นตอน ในการดำเนินการ	ในการจัดทำข้อมูลในการ ดำเนินงานแต่ละขั้นตอนจะมีการตั้ง คณะกรรมการดำเนินการตรวจทาน ความถูกต้องของข้อมูลทุกครั้ง เพื่อ จะได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต ๒ จัดทำ คະแนนตามตัวชี้วัดที่ถูกต้อง เป็น ธรรม ตามเอกสารที่ผู้ยื่นคำร้องขอ ย้าย เสนอ ก่อน เสนอ คณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณา

๓. รูปแบบ หรือ แนวทางที่ดี หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้น (ถ้ามี)

ไม่มี

๔. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ไม่มี

๕. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ไม่มี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

๑. ผลการดำเนินงานขับเคลื่อนนโยบาย

ผลเชิงคุณภาพ

๑. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัด มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการ แต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถย้ายกลับภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ ของตนเอง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ซึ่งตรงกับความต้องการวิชาเอกของสถานศึกษา

๓. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการ ให้การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ และพิจารณาด้วยความ โปร่งใส ไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน และคณะกรรมการทุกคณะปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด พิจารณาด้วยความโปร่งใส และไม่มีข้อร้องเรียนในทุกกรณี ดังนี้

๓.๑. คณะกรรมการจัดทำข้อมูลการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

๓.๒. คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง คำร้องขอย้ายกรณีพิเศษ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่งครู

๓.๓. คณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

ผลเชิงปริมาณ

๑. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด จำนวน ๒๗ โรงเรียน ได้รับความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ แต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีช่องทางการติดต่อสื่อสาร กรณีมีปัญหาข้อสงสัยเกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์ คือช่องทางแอปพลิเคชัน Line และเบอร์ติดต่อกลุ่มบริหาร งานบุคคล

๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ยื่นคำร้องขอย้ายกรณีปกติ ภายในเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน ๒๖ ราย และคำร้องขอย้ายจาก ต่างเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน ๖๙ ราย รวมทั้งสิ้นจำนวน ๙๕ ราย และยื่นคำร้องผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (TMS) จำนวน ๓ ราย

๓. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถย้ายกลับภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ ของตนเอง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๑๑ คน แยกเป็นยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (TMS) จำนวน ๓ ราย และยื่นคำร้องขอย้ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ผ่านคำร้องขอย้าย จำนวน ๘ ราย

๔. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงดำเนินการตามวันและเวลาตามปฏิทินที่ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๒. ปัญหา/อุปสรรค

มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่บ่อยครั้ง

๓. แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรค

๑. ให้คำปรึกษา และหาข้อมูลที่ต้องการให้กับสถานศึกษาในสังกัด เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ การแต่งตั้ง การย้าย การช่วยราชการ และการขอมติและเลื่อนวิทยฐานะ

๒. ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการ การแต่งตั้ง การย้าย การช่วยราชการ และการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้บริหาร ครู และบุคลากร เข้าใจและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดได้อย่างถูกต้อง

๕. รูปแบบ หรือ แนวทางที่ดี หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้น

มีการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สถานศึกษาในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ และชี้แจงในที่ประชุมผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีช่องทางการติดต่อสื่อสาร กรณีมีปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์ ผ่านช่องทางแอปพลิเคชัน Line และหมายเลขโทรศัพท์ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตรแจ้งติดต่อกลุ่มบริหารงานบุคคล

๖. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา “ตำแหน่งครู” ที่อยู่ในภูมิลำเนาอื่น ได้ย้ายกลับภูมิลำเนาของตนเอง

๒. สถานศึกษาที่ขาดอัตรากำลังและมีความต้องการวิชาเอก มีข้าราชการครูที่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา ไปปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

๓. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการให้การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ และพิจารณาด้วยความโปร่งใส ไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน และคณะกรรมการทุกคณะปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด พิจารณาด้วยความโปร่งใส และไม่มีข้อร้องเรียนในทุกกรณี

๗. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

เนื่องจากบางโรงเรียนอาจมีวิชาเอกเกินมาตรฐานวิชาเอกที่ควรจะมี ดังนั้นในการย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS จากข้าราชการครูในสังกัด ควรจัดให้สามารถย้ายสับเปลี่ยนในวิชาเอกที่ต่างกันได้ โดยให้ความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียนที่ทำการย้ายสับเปลี่ยนอนุมัติให้ย้ายสับเปลี่ยนได้ ตามนัยหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครู ตำแหน่งครู เดิม

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

๑. ผลการดำเนินงานขับเคลื่อนนโยบาย

ผลเชิงคุณภาพ	ผลเชิงปริมาณ
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ดำเนินการตามระเบียบขั้นตอน แนวปฏิบัติ โดยพิจารณาคุณสมบัติตามความจำเป็นของสถานศึกษาและสาขาที่ขาดแคลนบุคลากรครูโดยพิจารณาผ่านคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาทุกอย่างเป็นไปด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม	การแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของผู้ขอย้าย ร้อยละ ๑๐๐

๒. ปัญหา/อุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรค และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรค	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
-	-	-

๓. รูปแบบ หรือ แนวทางที่ดี หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้น (ถ้ามี)

มีปฏิทินการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

๔. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

งานบุคลากรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพัทลุง มีการวางแผนการปฏิบัติงานโดยยึดหลัก PDCA เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามแผนงานหรือปฏิทินงานที่กำหนดไว้

๕. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ไม่มี

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุงและศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้

๑. ผลการดำเนินงานขับเคลื่อนนโยบาย

ผลเชิงคุณภาพ	ผลเชิงปริมาณ
<p>๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถใช้ระบบจับคู่ครู คีน ถิ่น (Teacher Matching System : TMS) เพื่อย้ายสับเปลี่ยนการปฏิบัติหน้าที่ไปยังภูมิภาคของตนเองได้อย่างสะดวก</p> <p>๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจ และสามารถเตรียมความพร้อมตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนการขอย้ายพื้นที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. การประชาสัมพันธ์ผ่านหนังสือราชการแจ้งข้อมูลการย้ายพื้นที่การปฏิบัติงานตามกรณีต่าง ๆ และสำรวจความต้องการของบุคลากรที่ต้องการเปลี่ยนพื้นที่การปฏิบัติงานตามปฏิทินการดำเนินการที่ต้นสังกัดกำหนด</p> <ul style="list-style-type: none">- การย้ายสับเปลี่ยนพื้นที่การปฏิบัติงาน ตำแหน่งครู สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ผ่านระบบจับคู่ครู คีน ถิ่น (Teacher Matching System : TMS)- การย้ายสับเปลี่ยนพื้นที่การปฏิบัติงานภายในของพนักงานราชการ สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ <p>๒. การประชาสัมพันธ์และชี้แจงผ่านการประชุมผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาประจำเดือน</p> <p>ทั้งนี้ ไม่มีครูแจ้งความประสงค์ขอย้ายพื้นที่การปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่มีคู่มือให้สับเปลี่ยนในภูมิภาคของตนเอง ขณะที่พนักงานราชการแจ้งความประสงค์ย้าย จำนวน ๒ คน</p>

๒. ปัญหา/อุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรค และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรค	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑. ไม่มีคู่มือให้สับเปลี่ยน หรือ ตำแหน่งว่างในภูมิลำเนาของตนเอง	๑. ศึกษาการย้ายกรณีอื่น ๆ และ เตรียมความพร้อมสำหรับ หลักเกณฑ์การย้ายแต่ละกรณี	๑. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ย้ายกลับภูมิลำเนา มีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๓. รูปแบบ หรือ แนวทางที่ดี หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้น (ถ้ามี)

ไม่มี

๔. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ผู้บริหารสนับสนุนการแต่งตั้ง โอน ย้ายข้าราชการครูและบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามความประสงค์ของรายบุคคลได้ตามเกณฑ์การพิจารณาอย่างถูกต้อง เหมาะสม โปร่งใส

๕. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ไม่มี