

นโยบายการตรวจฯ : การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ใน
ภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์ปชั่น

2.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง
โอน ย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง
เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์ปชั่น

ในงบประมาณ พ.ศ. 2567 ทูทหน่วยงานทางการศึกษาในจังหวัดในพื้นที่ ได้ดำเนินการโดย
ได้ประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)
ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว16 ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2567 โดยให้ผู้ประสงค์ยื่นย้าย บันทึก
ข้อมูลผ่านระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ในเดือนกรกฎาคม พ.ศ.2567

2.2 ผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนนโยบายฯ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการย้าย
ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯ

1) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

1. ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดทุกตำแหน่ง ทุกคน
ทราบถึงหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบระบบจับคู่
ครูคืนถิ่น(Teacher Matching System : TMS) และได้เปิดช่องทางให้ข้าราชการครูฯ ผู้สนใจในระบบดังกล่าว
สอบถามรายละเอียดโดยตรงทางโทรศัพท์มือถือ

2. ได้ดำเนินการแจ้งประชาสัมพันธ์แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ให้โรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัด
รับทราบและแจ้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความประสงค์ขอย้ายสับเปลี่ยนได้รับทราบแนว
ปฏิบัติและปฏิทินการดำเนินการย้าย ผ่านระบบสารบรรณ AMSS++ และประชาสัมพันธ์หน้าเว็บไซต์ของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ในการย้ายประจำปีพ.ศ. 2567 รอบที่ 2 โดยให้ยื่นย้าย
สับเปลี่ยนระหว่างวันที่ 5 – 26 กรกฎาคม 2567

3. แจ้งประชาสัมพันธ์หนังสือ ก.ค.ศ. ที่ ศธ0206.4/ว6 ลว 12 กุมภาพันธ์ 2567 และหนังสือ
ก.ค.ศ. ที่ ศธ0206.4/ว18 ลว. 10 กรกฎาคม 2566 แก่ข้าราชการครูของวิทยาลัยในช่องทางระบบบริหาร
จัดการงานวิทยาลัยเทคนิคลำปาง (RMS) และช่องทางแชทกลุ่มไลน์บุคลากรของวิทยาลัย เพื่อให้ทราบถึง
แนวทางหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัด
กระทรวงศึกษาธิการ

4. ดำเนินการสร้างการรับรู้ โดยศึกษาจากคู่มือและการเรียนรู้จากกระบวนการทำงานภายใน
ระบบ TMS

5. ให้ความรู้ในเรื่องระเบียบการขอย้ายจับคู่ครูคืนถิ่น งานบุคลากรมีข้อมูลของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่ ที่ไปบรรจุที่อื่นๆ สนับสนุนให้ครูศึกษาหาข้อมูลตามสื่ออินเทอร์เน็ต

6. ประชาสัมพันธ์ สร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ผ่านการประชุมชนประจำเดือน เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร รวมถึงเอกสารที่เกี่ยวข้อง การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ผ่านไลน์กลุ่ม. ประชาสัมพันธ์แจ้งกำหนดการเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

7. หน่วยงานทางการศึกษาในพื้นที่ที่มีวิธีการสร้างการรับรู้จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ที่เขาใจง่าย เช่น อินโฟกราฟิก วิดีโอแนะนำจัดอบรมออนไลน์เพื่อสร้างความเข้าใจในการใช้ระบบ เปิด Hotline หรือช่องทางถาม-ตอบเพื่อให้ออกข้อมูลแก่ครูที่สนใจใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการเผยแพร่ข้อมูลและตอบคำถาม

8. หน่วยงานทางการศึกษาในพื้นที่ มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูที่ประสงค์ย้ายสับเปลี่ยนและมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ สาขาวิชาหรือกลุ่มวิชาที่สอนตรงกัน และสถานศึกษาที่ประสงค์ย้ายไปดำรงตำแหน่งตั้งอยู่ในอำเภอ หรือจังหวัดเดียวกันกับ ภูมิลำเนาของผู้ขอย้าย สับเปลี่ยน และยอมรับการจับคู่ย้ายสับเปลี่ยนผ่านระบบ TMS

2) ประสิทธิภาพในการใช้ระบบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS)

1. ในการเข้าใช้งานในระบบฯ เข้าใจง่าย การวางรูปแบบขั้นตอนในการดำเนินการส่งเอกสาร ได้เรียงลำดับอย่างชัดเจน ตั้งแต่ผู้ยื่นคำร้องขอย้ายส่งเอกสารของตนเองฯ เจ้าหน้าที่รับผิดชอบระดับเขตพื้นที่ เข้าไปรับข้อมูลเอกสารของผู้ขอย้ายในระบบฯ ได้อย่างต่อเนื่อง และในการนำข้อมูลเข้าระบบฯ ไม่มีปัญหาใด ๆ ทำให้การปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นไปอย่างเรียบร้อยและถูกต้อง

2. ระบบจับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) ถือเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เพิ่มโอกาสในการย้าย และได้ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมมากขึ้น ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่สอน ลดภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน และได้อยู่ร่วมกับครอบครัวหรือได้ดูแลบิดา มารดา ทำให้ปฏิบัติหน้าที่สอนได้อย่างเต็มที่ ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนมากขึ้น

3. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบ จับคู่ครูคืนถิ่น (Teacher Matching System : TMS) เข้าใจและใช้งานง่าย สามารถยื่นการย้ายผ่านระบบออนไลน์ที่สะดวก รวดเร็ว ลดภาระงานด้านเอกสารลงได้มาก

4. TMS เป็นเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการดำเนินการย้ายให้กับข้าราชการครูกรณีที่ ต้องการขอย้ายสับเปลี่ยนเพื่อกลับไปสอนในภูมิลำเนาของตนเอง ผ่านระบบออนไลน์โดยไม่จำเป็นต้องเดินทาง มาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา เพื่อยื่นคำร้องขอย้ายเป็นการช่วยลดขั้นตอนของการดำเนินการย้าย ลดเอกสาร อีกทั้งยังช่วยลดช่องว่างในการทุจริตระหว่างกระบวนการขอย้าย

5. ความรวดเร็วในการดำเนินการ ลดระยะเวลาในกระบวนการย้ายจากเดิม (อาจจะบวกลดลงก็เปอร์เซ็นต์) ประมวลผลการจับคู่ได้รวดเร็วขึ้น (อาจจะบวกระยะเวลาที่ใช่)

6. ความแม่นยำในการจับคู่ อัตราความสำเร็จในการจับคู่ครูกับโรงเรียนที่ต้องการ (อาจาระบบ เบนเปอร์เซ็นต์) จำนวนการอุทธรณ์หรือร้องเรียนเกี่ยวกับผลการจับคู่ลดลง

4. ความครอบคลุมและการเข้าถึงจำนวนครูที่ในระบบ TMS เทียบกับจำนวนครูทั้งหมดที่มีสิทธิ์ย้าย ความหลากหลายของพื้นที่ที่ครูย้ายไป (กระจายตัวทั่วประเทศ)

2.3 ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
1.ระบบ TMS (Teacher Matching System) เป็นระบบที่ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ดำเนินการขึ้น โดยมีเพียง คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ฯ ที่ต้องการย้าย และเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่ง อาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการ ดำเนินการในระบบได้	1.สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรมีการ สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ก่อนการใช้ ระบบ เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดใน การปฏิบัติงานต่อไป	1.ข้าราชการครูสามารถใช้งาน ระบบ TMS (Teacher Matching System) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. อัตรากำลังข้าราชการครู ในวิชาเอกของสถานศึกษาบางแห่ง เกินเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอก ที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา ตามหนังสือ ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/ว 29 ลงวันที่ 11 ตุลาคม 2565	2.จัดทำหนังสือหรือแนวทางการ ดำเนินการไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อให้ได้ข้อสรุปและข้อยุติในการ ดำเนินการ	2. หน่วยงานการศึกษา สามารถ รับย้ายครูผ่านทางระบบ TMS ได้ ถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด
3. คำสั่งย้ายมีผลวันที่ 15 ตุลาคม ทำให้อัตราเงินเดือนในคำสั่งไม่ตรงกับข้อเท็จจริง เนื่องจาก ณ วันที่ยื่น คำร้องขอย้าย อัตราเงินเดือนใน ก.ค.ศ. 16 ยังเป็นอัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 เมษายน ทำให้เพิ่ม ภาระงานของผู้ที่รับผิดชอบงาน	3. ควรกำหนดวันที่มีผลแต่งตั้ง การย้าย ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม เพื่อให้อัตราเงินเดือนในคำสั่ง ตรงกับข้อเท็จจริง	3. ลดภาระการดำเนินงานของ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ไม่ต้อง แก้ไขคำสั่งย้าย ภายหลังจากที่ ออกคำสั่งย้ายไปแล้ว
4. งบประมาณในการดำเนินงาน การจัดการฝึกอบรมให้ความรู้ใน ระดับภายในหน่วยงาน	4. ควรจัดสรรงบประมาณและการ ดำเนินงานตามแผนงานในแต่ละ ปีงบประมาณ	4. เพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ งานระบบประเมินวิทยฐานะ
5. TMS เป็นระบบใหม่ขาดความรู้ ในการใช้งานระบบ	5. เชิญวิทยากรอบรมให้ความรู้ใน การใช้งานระบบ	5.ครูสามารถใช้งานระบบจับคู่ครู คัดเลือก TMS ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
6. ข้าราชการครูยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับข้อมูลอัตราค่าจ้างของสถานศึกษา ทำให้ข้อมูลอัตราค่าจ้างของสถานศึกษา	6. ให้ข้าราชการครูขอทราบปริมาณงานสถานศึกษาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อใช้ประกอบการยื่นคำร้องขอย้ายผานระบบ TMS	6. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ยื่นขอย้ายผานระบบ ได้รับการขยายสัปดาห์เปลี่ยนเพื่อกลับไปสอนในภูมิภาคของตนเองตามความประสงค์
7. ความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการของครูและตำแหน่งว่าง	7. วิเคราะห์ความต้องการของครูและสถานศึกษาเพื่อวางแผนอัตราค่าจ้างล่วงหน้า	7. กระจายครูที่มีคุณภาพไปยังพื้นที่ขาดแคลนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. ระบบล่มหรือช้าเมื่อมีผู้ใช้งานพร้อมกันจำนวนมาก	8. ปรับปรุงประสิทธิภาพของเซิร์ฟเวอร์และระบบฐานข้อมูล	8. ระบบสามารถรองรับการใช้งานพร้อมกันได้มากขึ้น โดยไม่เกิดปัญหาหล่มหรือช้า

2.4 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

1. ข้าราชการครูที่ยื่นคำร้องขอย้ายสามารถปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่ตรงกับความประสงค์ของตนเอง ด้วยความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน
2. แจ้งประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติและปฏิทินการดำเนินการย้ายจับคู่ครูคืนถิ่น ให้โรงเรียนในสังกัดรับทราบ และโรงเรียนแจ้งประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดรับทราบโดยทั่วกัน หากมีข้อสงสัยสามารถสอบถามเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล ของโรงเรียน และสามารถสอบถามเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ได้ผ่านช่องทางไลน์ หรือทางโทรศัพท์
3. ได้รับย้ายครูที่ตรงตามสาขาวิชาที่ขาดแคลนหรือที่สถานศึกษาต้องการ
4. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ กระบวนการ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในระดับผู้ปฏิบัติงาน ผู้ใช้งานระบบ และผู้บริหารหน่วยงาน จะช่วยให้ระบบงานต่างๆ สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ผู้บริหารให้ความสำคัญและประชาสัมพันธ์การใช้งานระบบจับคู่ครูคืนถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องกฎ ระเบียบเรื่องการย้ายและเข้าใจการใช้งานระบบจับคู่ครูคืนถิ่น
6. มีการสร้างความเข้าใจให้กับผู้ใช้งานระบบ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขวิธีการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีการเผยแพร่ข่าวสาร กำหนดการต่างๆ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง
7. ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับเงื่อนไขการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
8. ข้าราชการครูผู้มีความประสงค์และมีความจำเอนย้ายถูกจับคู่ผานระบบ TMS ตรงกัน

9. การมีส่วนร่วมของผู้มีสว่นไดสว่นเสียรับฟงความคิดเห็นและขอเสนอแนะจากครู ผู้บริหาร โรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษา สรวงเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
10. การฝกอบรมและพัฒนานุคลากร จัดอบรมการใชงานระบบโทกับครูและเจาหนาที่ที่เกี่ยวข้องของอย่างทั่วถึง พัฒนากัษะดานดิจิทัลของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
11. การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ สื่อสารขอมูล นโยบาย และเกณฑ์การยายอย่างชัดเจนและทั่วถึง ใชช่องทางสื่อสารที่หลากหลายและเขาถึงกลุ่มเปาหมาย
12. การสรวงแรงจูงใจและความผูกพันของครู มีนโยบายสนับสนุนครูที่ยายไปปฏิบัติงานในพื้นที่ทางไกล สรวงความกาวหนาในวิชาชีพสำหรับครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ขาดแคลน

2.5 ข้อเสนอแนะ

1. ระบบควรมีช่องให้ข้าราชการครูที่ยื่นคำร้องขอย้ายแนบ ก.พ.7 และเอกสารอื่นๆ เพื่อให้หน่วยงานการศึกษาที่รับย้ายตรวจสอบความถูกต้องได้
2. ควรเปิดระบบให้เจ้าหน้าที่เขาไปตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารที่ผู้ยื่นคำร้องขอย้ายอัปโหลดลงไปในระบบระหว่างช่วงเวลาระหว่างวันที่ 5 -31 กรกฎาคม 2567
3. ควรมีกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การรับรู้ตระหนัก ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกฝ่าย ให้เห็นถึงความจำเป็น สำคัญของการดำเนินการต่าง ๆ
4. พัฒนาระบบการคาดการณ์อัตรากำลังครู ใช AI และ Big Data วิเคราะห์แนวโน้มการยายของครูในอนาคต สรวงแบบจำลองการกระจายครูที่เหมาะสมตามความต้องการของแต่ละพื้นที่
5. บูรณาการกับระบบพัฒนาวิชาชีพครู เชื่อมโยงขอมูลการยายกับระบบการพัฒนาวิชาชีพ และการเลื่อนวิทยฐานะ สรวงแรงจูงใจในการยายไปปฏิบัติงานในพื้นที่ขาดแคลนโดยให้ความกาวหนาทางวิชาชีพ
6. ปรับปรุงการสื่อสารและสรวงการมีส่วนร่วม จัดทำแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับแลกเปลี่ยนประสบการณ์และขอมูลระหว่างครู สรวงช่องทางสื่อสารสองทางระหว่างผู้บริหารและครูเกี่ยวกับนโยบายการยาย
7. ควรให้ข้าราชการครูผู้มีคุณสมบัติยื่นขอมูลการยายจับคูครูคืนถิ่น บันทึกความประสงคผานระบบ TMS หากเมื่อสำนักงานเขตพื้นที่ตรวจสอบว่ามีขอมูลการยายจับคูครูคืนถิ่น ให้ดำเนินการเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษายายต่อไป เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสให้ข้าราชการครูโดยยายตามความประสงค

2.6 รูปแบบ แนวทาง หรือนวัตกรรม ที่คิดว่าเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (ถ้ามี)

1. ได้ดำเนินการจัดตั้งกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ก่อนการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายข้าราชการครู เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ยื่นคำร้องขอย้ายสับเปลี่ยนผ่านทางระบบ TMS และเมื่อเกิดปัญหาได้นำเรื่องเข้าที่ประชุม อ.ก.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เพื่อขอมติหรือไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่ง สำนักงาน ก.ค.ศ.ได้แจ้งข้อหาหรือมาว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ได้ดำเนินการถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการแล้ว

2. ประชุมสร้างความเข้าใจ เพื่อการมีส่วนร่วมโดยคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา

3. พิจารณาการแต่งตั้งโอนย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา และพิจารณารับข้าราชการครูให้ย้ายมาปฏิบัติงานที่วิทยาลัย เพื่อให้กลับภูมิลำเนา มีแนวทางการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ สอศ. กำหนด