

## แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ปี 2566

### โรงเรียนวัดบ้านหมี่

#### หลักการและเหตุผล

การวางแผนอัตรากำลังคน เป็นกระบวนการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในองค์กรล่วงหน้าว่าต้องการอัตรากำลังประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และต้องมีเมื่อใด นอกจากนี้ การวางแผนอัตรากำลังยังรวมไปถึงการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีจำนวนและประเภทบุคคลตรงตามความต้องการ โดยคุณสมบัติบุคคลนั้นตรงกับความต้องการและต้องพร้อมใช้งานทันทีเมื่อหน่วยงานต้องการ

การวางแผนอัตรากำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากจะวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแล้วยังต้องวางแผนอัตรากำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุดด้วย กล่าวคือ จะต้องมีการวางแผนการกระจายอัตรากำลัง หรือเริ่มการวางแผนกำลังคนตั้งแต่ระดับสถานศึกษา ซึ่งในปัจจุบันพบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาหลายโรงเรียนมีสภาพขาดแคลนอัตรากำลัง และขาดครูสาขาวิชาเอกขาดแคลน

ประกอบกับนโยบายเร่งด่วนของกระทรวงศึกษาธิการ ที่จะให้มีครูครบตามเกณฑ์ภายใน 1 ปี มีครูครบชั้น/ห้อง ภายใน 2 ปี และมีครูครบตามมาตรฐานวิชาเอกภายใน 5 – 10 ปี

ตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้ ก.ค.ศ. จัดทำแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งแต่ละปี ก.ค.ศ. จะกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารายงานแผนอัตรากำลังคน เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลระดับประเทศอีกครั้งหนึ่ง นอกจากนี้ มาตรา 23(1) กำหนดให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา “กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด” และมาตรฐาน 23(7) กำหนดให้ “จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา”

1. การวางแผนในการบริหารอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายปัญหาและความต้องการ

#### 1.1 การวางแผนการบริหารอัตรากำลัง

##### วิธีการดำเนินงาน

ในโรงเรียนวัดบ้านหมี่ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และคาดคะเนเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลัง เพื่อจะได้มีการสรรหาบุคลากร ให้ตรงกับความต้องการในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เป็นไปตามมาตรา 20, 23(1) , (7) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 รวมทั้งเป็นการดำเนินการนำแผนยุทธการบริหารบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ไปปฏิบัติซึ่งข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ได้แก่

1.1.1 ข้อมูลจำนวนนักเรียน ชั้นเรียน ห้องเรียน ครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน ) ของแต่ละปีการศึกษา

1.1.2 ข้อมูลเกษียณอายุราชการ หรือแนวโน้มการย้ายของข้าราชการครู

1.1.3 ข้อมูลด้านวุฒิการศึกษา สาขาวิชาเอก และสาขาวิชาที่สอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ของข้าราชการครู

1.1.4 จำนวนชั่วโมงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร

1.1.5 นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดให้โรงเรียนที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา ควรมีวิชาเอก ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ควรมีวิชาเอก วิทยาศาสตร์และสังคมศึกษา

1.1.6 นโยบายเร่งด่วนของกระทรวงศึกษาธิการ ที่จะให้มีครูครบตามเกณฑ์ภายใน 1 ปี มีครูครบชั้น/ห้อง ภายใน 2 ปี และมีครูครบตามมาตรฐานวิชาเอกภายใน 5 - 10 ปี ซึ่งมาตรฐานวิชาเอกประกอบด้วย ดังนี้ ประถมศึกษา ปฐมวัย ไทย คณิต อังกฤษ สังคม และวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

1.1.7 ข้อมูลพนักงานราชการ และครูอัตราจ้างด้วยเงินงบประมาณ และเงินรายได้สถานศึกษา

1.1.8 สถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลครูและบุคลากรทั้งด้านปริมาณและความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยศึกษาแนวโน้มการเพิ่มหรือลดของจำนวนบุคลากรและประชากรวัยเรียนรวมทั้งวิเคราะห์หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาประกอบการพิจารณา

1.1.9 จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 1 ปี 3 ปี และ/หรือ 5 ปี โดยมีรายละเอียดแสดงความต้องการทั้งในด้านปริมาณและความสามารถของบุคลากร

1.1.10 เสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ

1.1.11 ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนอัตรากำลังคนในสถานศึกษา

1.1.12 ดำเนินการปฏิบัติตามแผนอัตรากำลัง โดยสถานศึกษาจัดหาอัตรากำลังคนตามอำนาจของสถานศึกษา เช่น ใช้งบประมาณของสถานศึกษาหรือประสานขอความร่วมมือกับองค์กรอื่นเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณด้านการจัดจ้างบุคลากร และเสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

## ผลการดำเนินการ

สามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการทดแทนอัตราเกษียณอายุราชการ ตาย ย้าย และลาออกจากราชการ ตามมาตรฐานวิชาเอกและความจำเป็นขาดแคลนของสถานศึกษา

2. กำหนดจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงานที่แท้จริง

3. นำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้ตรงกับกลุ่มสาระที่ต้องการ

4. นำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

5. ฝ่ายผลิตข้าราชการครูสามารถนำไปวางแผนการผลิตข้าราชการครูให้สอดคล้องกับความต้องการใช้อัตรากำลังคนในสถานศึกษาตารางผลการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการทดแทนอัตราเกษียณอายุราชการ ตาย ย้ายและลาออกจากราชการ ตามมาตรฐานวิชาเอกและความจำเป็นขาดแคลนของสถานศึกษา

อำเภอ	ข้าราชการ	พนักงานจ้าง	ลูกจ้างประจำ	รวม
โรงเรียนวัดบ้านหมี่	3	2	2	7

ที่มา : กลุ่มบริหารงานบุคคล

## 1.2 การจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนวัดบ้านหมี่

วิธีดำเนินการ

1.2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพตามความต้องการ โดยมีข้อมูลพื้นฐาน คือ

- 1) ข้อมูล 10 มิถุนายน
- 2) ข้อมูลด้านวุฒิ วิชาเอก และความสามารถด้านบุคลากร
- 3) ข้อมูลเกษียณอายุราชการ หรือ เกษียณก่อนกำหนด และแนวโน้มการย้าย/โอน
- 4) ข้อมูลพนักงานราชการ ตำแหน่งครูผู้สอน
- 5) ความต้องการครูเพิ่มของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (จำนวน

ครูที่ขาด)

1.2.2 จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 1 ปี 3 ปี หรือ 5 ปี โดยมีรายละเอียด ความต้องการทั้งด้านปริมาณและความสามารถและวิธีการดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- 1) เสนอแผนต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบ
- 2) ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง เช่น การเกลี้ยอัตรากำลัง การจัดสรร อัตรากำลังครูการย้าย การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน และการพัฒนาบุคลากร การขอขบประมาณการจ้างครู
- 3) เสนอความต้องการไปยังสำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.3 จัดทำมาตรการดำเนินงานการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

- 1) การขอกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนเพิ่มเติม

2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูที่ได้รับจัดสรรคืน จากกรณีตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ ตำแหน่งว่างจากกรณีเข้าร่วมมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด)

3) การเกลี่ยอัตรากำลัง ดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากหน่วยงานการศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ไปกำหนดในหน่วยงานการศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์/หน่วยงานการศึกษาที่มีอัตรากำลังครบตามเกณฑ์ไปกำหนดในหน่วยงานการศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์จากหน่วยงานการศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์น้อยกว่าไปกำหนดในหน่วยงานการศึกษาที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์มากกว่า โดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ทั้งตำแหน่งว่างหรือตำแหน่งที่มีคนครอง

4) การปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง กรณีที่ตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษาว่างและมีจำนวนนักเรียนไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด เสนอขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาปรับปรุงกำหนดเป็นสายงานการสอนในสถานศึกษาเดิม หากสถานศึกษาเดิมที่อัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ให้ปรับปรุงกำหนดตำแหน่งในสถานศึกษาที่ต่ำกว่าเกณฑ์

#### ผลการดำเนินงาน

1. กำหนดจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงานที่แท้จริง

2. นำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ได้ตรงกับกลุ่มสาระที่ต้องการ

3. นำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

4. ฝ่ายผลิตข้าราชการครูสามารถนำไปวางแผนการผลิตข้าราชการครูให้สอดคล้องกับความต้องการใช้อัตรากำลังคนในสถานศึกษา

/ความคิดเห็น...

#### ความเห็นและข้อเสนอแนะ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 และสถานศึกษา ต้องมีข้อมูลอัตรากำลัง ที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันเพื่อใช้ในการวางแผนอัตรากำลังคน

2. เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามาเป็นระยะเวลานานแล้วเห็นควรปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพความเปลี่ยนแปลง และความจำเป็นในปัจจุบัน ดังนี้

1) ระดับมัธยมศึกษา ให้ค่านิ่งสภาพอัตรากำลังในสภาพความเป็นจริงในแต่ละโรงเรียนประกอบด้วย เนื่องจาก โรงเรียนบางโรงเรียน อาจจะมีอัตรากำลังพอดีเกณฑ์ หรือ เกินเกณฑ์ แต่ยังมีขนาดขาดแคลนในสาขาวิชาเอก

2) ปรับปรุงสูตรคำนวณอัตรากำลังโรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีอัตรากำลัง ต่ำกว่า 120 คนลงมาโดยให้มีอัตรากำลังครูครบชั้นเรียน เนื่องจากในสภาพการจัดการเรียนการสอนตามความเป็นจริงยังไม่จัดการเรียนการสอนแบบรวมชั้นได้ เพราะไม่มีประสิทธิภาพในการเรียนการสอน

2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างถูกต้องเป็นธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้

2.1 การแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดเหนือทรัพยากรอื่นใด “คน” เป็นตอนสุดท้ายทำให้งานสำเร็จและความสำคัญของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา “ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษาเพื่อยกคุณภาพการศึกษาประสบความสำเร็จ” การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ทางราชการ

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เป็นงานที่มีความสำคัญในเรื่องการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ ในตำแหน่งต่าง ๆ รวมทั้งลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานบุคคลให้ดำเนินไปได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงการแต่งตั้งโยกย้าย โอน และการให้ออกจากราชการ ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล และผลประโยชน์กับบุคคลและราชการ จึงต้องใช้ดุลพินิจการพิจารณาดำเนินการอย่างละเอียด รอบคอบ โดยปฏิบัติตามขั้นตอนภายใต้ระเบียบกฎหมายยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล บุคลากรที่ปฏิบัติงานต้องเข้าใจภารกิจและรายละเอียดในการปฏิบัติงาน มีเป้าหมาย มีขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติ ที่ชัดเจนมีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ จึงจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่เกิดปัญหาภายหลังหรือถูกร้องเรียนฟ้องร้องขอความเป็นธรรม

การดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีความโปร่งใส บริสุทธิ์ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพต่อทางราชการ รวมทั้งเป็นการจัดสวัสดิการสร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการครู ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด จำเป็นต้องอาศัยระเบียบ กฎหมาย หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง มาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพิจารณา และการดำเนินการจะต้องใช้กระบวนการมีส่วนร่วมโดยแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการที่แต่งตั้งจากคนพิจารณาการย้าย ๆ ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา ยึดแนวปฏิบัติการบริหารงานบุคคลโดยองค์คณะบุคคล เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครู และเพื่อให้โรงเรียนได้มีครูผู้สอนที่มีวิชาเอกหรือมีความถนัดตรงกับความต้องการของโรงเรียน ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

### วิธีการดำเนินงาน

1. สืบหาความขาดแคลนและความต้องการวิชาเอกของโรงเรียน
2. นำข้อมูลความขาดแคลนและความต้องการวิชาเอกของโรงเรียน

/3. รวบรวม...

3. รวบรวมคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คัดแยกคำร้องขอย้าย รายโรงเรียน รายอำเภอ และแยกเป็นคำร้องขอย้ายภายในเขตพื้นที่ ๆ และต่างเขตพื้นที่ ๆ
4. ตรวจสอบคุณสมบัติ ความถูกต้อง ครบถ้วนของเอกสารประกอบแต่ละคน
5. จัดทำคะแนนรายบุคคลให้สอดคล้องกับองค์ประกอบการย้าย ตามประกาศ อ.ก.ค.ศ.เขต พื้นที่การศึกษา ๆ ลงวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2556
6. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบข้อมูลและคะแนนในใบคะแนนของผู้ขอย้ายแต่ละราย
7. นำข้อมูลในคำร้องขอย้าย เอกสารประกอบ และข้อมูลในใบคะแนน ไปจัดทำบัญชี รายละเอียดข้อมูลการย้าย
8. จัดเรียง ลำดับผู้ได้คะแนนรวมสูงสุดไปหาต่ำสุด แต่ละโรงเรียนที่ผู้ขอย้ายระบุไว้ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย รวมทั้งมีข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูราย โรงเรียนที่กลุ่มงานอัตรากำลังจัดทำไว้
9. แจ้งข้อมูลของผู้ประสงค์ขอย้าย ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาที่รับย้าย
10. ตรวจสอบตำแหน่งว่าง และวิชาเอกตามที่โรงเรียนต้องการและขาดแคลน หากมี ตำแหน่งว่างที่สามารถใช้รับย้ายได้ จึงเสนอให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการย้าย
11. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการย้าย เพื่อประชุมพิจารณาย้ายและผลการพิจารณา นำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ๆ พิจารณาอนุมัติ
12. ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 มาตรา มีคำสั่งย้ายและแต่งตั้ง ๆ
13. แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
14. ส่งสำเนาคำสั่งให้ สำนักงาน ก.ค.ศ. และ สพฐ.

#### ความเห็นและข้อเสนอแนะ

1. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรย้ายให้ตรงกับสาขาวิชาที่โรงเรียน ต้องการให้มากที่สุด
2. สถานศึกษาควรให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้สอนในสาขาวิชาเอก ของตนให้มากที่สุด โดยอาจสอนประจำวิชาทุกชั้นเรียน ยกเว้นชั้นประถมต้น ๆ อาจจะต้องการครูสอน ประจำชั้นเพราะนักเรียนยังเล็กครูต้องดูแลอย่างใกล้ชิด
3. ควรศึกษาครูสาขาวิชาเอกที่ได้รับการพิจารณาย้ายตามความต้องการของสถานศึกษา ว่าได้สอนตามสาขาวิชาเอกที่ได้รับการพิจารณาอย่างน้อยเพียงใด และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการจัดการเรียนการสอนเพียงใด
4. ควรกำหนดรายละเอียดการพิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว8 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2549 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในข้อ 6.1.1 – 6.1.7 สำหรับใช้ประกอบการพิจารณาย้ายข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1