

ฝ่ายบริหารงานบุคคล

รายละเอียด/แผนงาน โครงการโรงเรียนเจียรนวนนท์อุทิศ 2		
ปีงบประมาณ 2569		
ฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวนเงิน 255,612.00 บาท		
ชื่อโครงการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. โครงการพัฒนาบริหารงานบุคคลและส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนเจียรนวนนท์อุทิศ 2		
- การสนับสนุนส่งครูเข้าร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานตาม หน่วยงาน สถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน	75,272.-	นางสาวยุพดี สีखा
- จัดซื้ออุปกรณ์สำนักงาน	5,000.-	นางสาวนันทนาพร แก้วพันธ์ไธ
รวม โครงการพัฒนาบริหารงานบุคคลและส่งเสริมประสิทธิภาพ	80,272.-	
2. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ด้วยการจ้างครูอัตราจ้าง		
- จ้างครูอัตราจ้าง จำนวน 9,000/ปี (9,000×12)	108,000.-	นางสาวนันทนาพร แก้วพันธ์ไธ
รวม โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ด้วยการจ้างครูอัตราจ้าง	108,000.-	
3. โครงการประกันสังคมเพื่อความมั่นคงของลูกจ้างสถานศึกษา		
- จ่ายค่าประกันสังคมให้กับลูกจ้างทั้งหมดจำนวน 8 คน เป็นเวลา 12 เดือน	59,640.-	นางสาวยุพดี สีखा
- จ่ายค่าส่วนต่างจากประกันสังคมในแต่ละเดือน	1,500.-	
รวม โครงการประกันสังคมเพื่อความมั่นคงของลูกจ้างสถานศึกษา	61,140.-	
4. โครงการสนับสนุนค่าธรรมเนียมวิชาแก่ครูต่างชาติในสถานศึกษา		
	6,200.-	นางสาวยุพดี สีखा
รวมโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	255,612.-	
รวมโครงการฝ่ายงานบุคคล 4 โครงการ		

โครงการ	1. โครงการพัฒนาบริหารงานบุคคลและส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนเจริญนนท์อุทิศ 2
ยุทธศาสตร์ชาติ	3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
แผนแม่บทฯ	(12) การพัฒนาการเรียนรู้ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
กลยุทธ์ สพท.	2 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา
กลยุทธ์ โรงเรียน	กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นมืออาชีพ
หน่วยงาน/กลุ่มผู้รับผิดชอบ	ฝ่ายบริหารบุคลากร
ผู้ประสานงานหลัก	นางสาวยุพดี สีขวา
โทรศัพท์/โทรสาร	095-7932640 E-mail : ayupadeeseekhwa@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความเชื่อมโยง สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	: M1
---	------

- (หลัก) ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- (1) เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21
 - (2) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
- (รอง) ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
- (1) เป้าหมาย ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
 - (2) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (หลัก) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้
- (1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
 - (2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
 - (3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตดีขึ้น
- (รอง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
 - (2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
 - (3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) คดีทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง

ความสอดคล้องห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ของเป้าหมายแผนย่อย

องค์ประกอบ (หลัก) : V05 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้

ปัจจัย : F0501 กฎหมายด้านการศึกษา

ส่วนที่ 2 รายละเอียดโครงการ

: M2 - M3

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะ “ครูและบุคลากรทางการศึกษา” เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนเจริญรณรงค์ อุทิศ 2 ธรรมชาติถึงความสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทุกคน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันสภาพแวดล้อมทางการศึกษาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเทคโนโลยี นวัตกรรมการเรียนรู้ และความคาดหวังของผู้ปกครองและสังคม การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่ทันสมัย และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

ดังนั้น โรงเรียนจึงเห็นควรจัดทำ โครงการพัฒนาบริหารงานบุคคลและส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหารจัดการบุคคลที่เป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม ควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพ การสร้างแรงจูงใจ และการส่งเสริมสมรรถนะของครูและบุคลากร อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียน และพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนให้เป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้
2. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน
3. เพื่อสร้างแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่ครูและบุคลากร ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาและการเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21
5. เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

3. เป้าหมาย

3.1 เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

1. โรงเรียนมีระบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นระบบ ระเบียบ โปร่งใส และตรวจสอบได้

2. ครูและบุคลากรของโรงเรียนอย่างน้อยร้อยละ 90 ได้รับการพัฒนา/อบรม/กิจกรรมเสริมศักยภาพตามแผนที่กำหนด

3. มีการจัดทำข้อมูลประวัติ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และแฟ้มสะสมผลงานครูและบุคลากรอย่างครบถ้วน

4. ครูและบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยสะท้อนผ่านแบบสอบถามความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

5. โรงเรียนมีรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาศักยภาพครูบุคลากรที่สามารถนำไปใช้ปรับปรุงต่อยอดได้จริง

3.2 เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

1. ครูและบุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

2. โรงเรียนมีระบบบริหารงานบุคคลที่เข้มแข็ง ชัดเจน และสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง

3. เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจ ส่งผลให้ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่

4. คุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้รับการยกระดับอย่างเป็นรูปธรรม

5. โรงเรียนเจียรนวนนทอุทิศ 2 พัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีการบริหารจัดการบุคลากรและการพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืน

4. วิธีดำเนินการ

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	กิจกรรมที่ 1 การสนับสนุนส่งครูเข้าร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานตามหน่วยงาน สถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	นางสาวยุพดี สีขวา
2	กิจกรรมที่ 2 จัดซื้ออุปกรณ์สำนักงาน	ตุลาคม 2568 - มีนาคม 2569	นางสาวนันทนาพร แก้วพันธ์ไธ

5. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

ระยะเวลาดำเนินการ เดือนตุลาคม 2568 - เดือนกันยายน 2569

สถานที่ดำเนินการ โรงเรียนเจียรนวนนทอุทิศ 2

6. งบประมาณ

จากแผนงานฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 80,272.- บาท (แปดหมื่นสองร้อยเจ็ดสิบสองบาทถ้วน)
(ขอถัวจ่ายทุกรายการ)

ที่	กิจกรรม	เงินงบประมาณ			รวม	ไตรมาส ที่ใช้งบ
		ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ		
1	กิจกรรมที่ 1 การสนับสนุนส่งครูเข้าร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานตามหน่วยงาน สถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน - ค่าตอบแทนวิทยากร ชั่วโมงละ 1,200 บาท 30 ชั่วโมง - ค่าอาหาร วันละ 100 บาท - ค่าเบรค 25 บาท	36,000.- 38,000.- 1,272.-	-	-	-	2-4
	รวม	75,272.-				
2	กิจกรรมที่ 2 จัดซื้ออุปกรณ์สำนักงาน - กระดาษ A4 ขนาด 80 แกรม 5 กล่อง กล่องละ 600 บาท - แฟ้มตราช้าง แฟ้ม 2 ห่วง A4 1 นิ้ว อันละ 65 บาท จำนวน 8 อัน - แฟ้ม ORCA แฟ้ม 2 ห่วง A4 2 นิ้ว PVC อันละ 86 บาท จำนวน 3 อัน - หมึกเครื่องปริ้น Brother T310 (Brother BTD100BK (สีดำ) ความจุ 108.0 ml BTD100C (สีฟ้า) ความจุ 48.8 ml BTD100M (สีแดง) ความจุ 48.8 ml BTD100Y (สีเหลือง) ความจุ 48.8 ml)	-	3,000.- 520.- 260.- 1,220.-	-	3,000.- 520.- 260.- 1,220.-	2-4
	รวม	-	5,000.-	-	5,000.-	

ที่	กิจกรรม	เงินงบประมาณ			รวม	ไตรมาส ที่ใช้
		ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ		
	รวมทั้งสิ้น	75,272.-	5,000.-		5,000.-	

7. การวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการ

ปัจจัยความเสี่ยง

1. ด้านงบประมาณ

- ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ หรือการเบิกจ่ายล่าช้า ส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรม ไม่ครบถ้วนตามแผน

2. ด้านบุคลากร

- ครูและบุคลากรบางส่วนไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาได้ครบถ้วน อันเนื่องมาจากภาระงานประจำหรือตารางสอนที่แน่น

- ความแตกต่างด้านความรู้ ความสามารถ และความสนใจ อาจทำให้ผลลัพธ์ของการพัฒนา ไม่ทั่วถึง

3. ด้านการบริหารจัดการ

- การวางแผนหรือการประสานงานระหว่างฝ่ายที่เกี่ยวข้องไม่ต่อเนื่อง อาจทำให้กิจกรรม บางส่วนล่าช้าหรือไม่บรรลุตามเป้าหมาย

4. ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

- บุคลากรบางคนยังขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อาจทำให้ไม่สามารถนำความรู้ไปปรับ ใช้ได้เต็มที่

แนวทางการบริหารความเสี่ยง

1. ด้านงบประมาณ

1.1 จัดทำแผนใช้งบประมาณอย่างรอบคอบและมีความยืดหยุ่น

1.2 จัดหาทุนสนับสนุนหรือความร่วมมือจากหน่วยงาน/องค์กรภายนอกเพิ่มเติมในกรณีงบประมาณไม่เพียงพอ

1.3 วางแผนล่วงหน้าเรื่องการเบิกจ่าย เพื่อลดความล่าช้า

2. ด้านบุคลากร

2.1 กำหนดตารางกิจกรรมที่เหมาะสมและไม่กระทบต่อภาระงานหลักของครูและบุคลากร

2.2 จัดกิจกรรมพัฒนาในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น อบรมออนไลน์ อบรมเชิงปฏิบัติการ หรือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน

2.3 จัดระบบพี่เลี้ยง (Mentor) หรือเครือข่ายครูช่วยเหลือกัน เพื่อลดช่องว่างด้านความรู้และ ทักษะ

3. ด้านการบริหารจัดการ

3.1 แต่งตั้งคณะกรรมการ/ทีมงานรับผิดชอบอย่างชัดเจน พร้อมกำหนดหน้าที่และตารางติดตามงาน

3.2 ใช้ระบบการสื่อสารภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ เช่น กลุ่มออนไลน์หรือเอกสารประกอบ เพื่อลดความผิดพลาดในการประสานงาน

3.3 ประเมินความก้าวหน้าเป็นระยะ และปรับแผนการดำเนินงานทันทีเมื่อพบปัญหา

4. ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

4.1 จัดอบรมเบื้องต้นเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีที่จำเป็นก่อนเข้าร่วมโครงการหลัก

4.2 จัดทำคู่มือการใช้งาน หรือคลิปสั้น ๆ สำหรับให้ครูและบุคลากรเข้าถึงได้ตลอดเวลา

4.3 จัดหาผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเพื่อคอยให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

8. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เชิงปริมาณ 1. จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ดำเนินการตามแผน 2. จำนวนครูและบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา 3. จำนวนครูและบุคลากรที่ผ่านการประเมินสมรรถนะหลังเข้าร่วมโครงการ 4. ระดับความพึงพอใจของครูและบุคลากร	ร้อยละ 100
เชิงคุณภาพ 1. คุณภาพของระบบบริหารงานบุคคล 2. คุณภาพการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร 3. คุณภาพบรรยากาศการทำงาน 4. คุณภาพการจัดการเรียนการสอน	ร้อยละ 100

9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. โรงเรียนมีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความเป็นระบบ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
2. ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และนโยบายการศึกษา
3. ครูและบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น
4. เกิดการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ส่งผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
5. โรงเรียนเจียรนวนนทอุทิศ 2 ก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

6. ชุมชน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความเชื่อมั่นต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและศักยภาพของโรงเรียน

10. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเจียรนวนนทอุทิศ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

โครงการ	2. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ด้วยการจ้างครูอัตราจ้าง
ยุทธศาสตร์ชาติ	3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
แผนแม่บทฯ	(12) การพัฒนาการเรียนรู้ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
กลยุทธ์ สพท.	2 ยุทธศาสตร์คุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา
กลยุทธ์ โรงเรียน	กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นมืออาชีพ
หน่วยงาน/กลุ่มผู้รับผิดชอบ	ฝ่ายบริหารบุคลากร
ผู้ประสานงานหลัก	นางสาวนันทนพร แก้วพันธ์โน
โทรศัพท์/โทรสาร	095-7932640 E-mail : ayupadeeseekhwa@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความเชื่อมโยง สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	: M1
---	------

(หลัก) ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- (1) เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21
- (2) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

(รอง) ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- (1) เป้าหมาย ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (2) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(หลัก) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้

(1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

(3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตขึ้น

(รอง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) คดีทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง

ความสอดคล้องห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ของเป้าหมายแผนย่อย

องค์ประกอบ (หลัก) : V05 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้

ปัจจัย : F0501 กฎหมายด้านการศึกษา

ส่วนที่ 2 รายละเอียดโครงการ

: M2 - M3

1. หลักการและเหตุผล

โรงเรียนเจียรนนทอุทิศ 2 มีภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และสอดคล้องกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 แต่ในปัจจุบันโรงเรียนยังประสบปัญหาด้านบุคลากรครูประจำการที่ไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับจำนวนนักเรียนและกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เปิดสอน ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนบางรายวิชาไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อีกทั้งครูประจำการต้องรับภาระงานที่มากเกินไป ซึ่งอาจกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การจัดจ้างครูอัตราจ้างจึงเป็นมาตรการสำคัญที่ช่วยเสริมกำลังครูผู้สอนให้มีความเพียงพอในทุกกลุ่มสาระ โดยเฉพาะกลุ่มสาระที่มีความจำเป็นหรือขาดแคลน ตลอดจนช่วยแบ่งเบาภาระงานของครูประจำการ ทำให้โรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างครอบคลุม มีคุณภาพ และตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง ดังนั้น โรงเรียนเจียรนนทอุทิศ 2 จึงมีความจำเป็นต้องดำเนิน โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ด้วยการจ้างครูอัตราจ้าง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา เพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และสร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมต่อไป

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อเพิ่มจำนวนครูผู้สอนให้เพียงพอต่อจำนวนนักเรียนและกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เปิดสอนในโรงเรียนเจียรนนทอุทิศ 2

2. เพื่อเสริมสร้างคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระ และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา

3. เพื่อแบ่งเบาภาระงานของครูประจำการ ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

4. เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตลอดจนมีผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนที่สูงขึ้น

5. เพื่อสร้างความเท่าเทียมและโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพสำหรับนักเรียนทุกคน

3. เป้าหมาย

3.1 เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

1. โรงเรียนมีครูอัตราจ้าง จำนวน 7 คน เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน
2. การจัดการเรียนการสอนร้อยละ 100 ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
3. ครูประจำการร้อยละ 100 ได้รับการแบ่งเบาภาระงาน สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่และมีคุณภาพ
4. นักเรียนร้อยละ 100 ได้รับการเรียนการสอนตามหลักสูตรอย่างทั่วถึงและสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา
5. โรงเรียนมีระบบบริหารจัดการบุคลากรร้อยละ 100 ที่สนับสนุนคุณภาพการเรียนรู้และเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

3.2 เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นตามเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียนและสอดคล้องกับระดับคุณภาพการศึกษาของชาติ
2. นักเรียนได้รับการเรียนการสอนครบทุกกลุ่มสาระอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง
3. ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนรู้ได้เต็มประสิทธิภาพ ลดภาระงานที่เกินกำลัง ทำให้มีเวลาในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และวิธีการสอน
4. โรงเรียนมีคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่สูงขึ้น สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ปกครองและชุมชน
5. นักเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาคและมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 มากขึ้น

4. วิธีดำเนินการ

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	กิจกรรมที่ 1 จ้างครูอัตราจ้าง	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	นางสาวนันทนาพร แก้วพันธ์โน

5. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

ระยะเวลาดำเนินการ เดือนตุลาคม 2568 - เดือนกันยายน 2569

6. งบประมาณ

จากแผนงานฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 108,000.00 บาท (หนึ่งแสนแปดพันบาทถ้วน)
(ขอถัวจ่ายทุกรายการ)

ที่	กิจกรรม	เงินงบประมาณ			รวม	ไตรมาส ที่ใช้งบ
		ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ		
1	กิจกรรมที่ 1 จ้างครูอัตราจ้าง จำนวน 9,000/ปี (9,000×12)	108,000.-	-	-	108,000.-	2-4
	รวม	108,000.-	-	-	108,000.-	
	รวมทั้งสิ้น	108,000.-	-	-	108,000.-	

7. การวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการ

ปัจจัยความเสี่ยง

1. ด้านงบประมาณ

- งบประมาณไม่เพียงพอหรือล่าช้า อาจส่งผลให้ไม่สามารถจ้างครูอัตราจ้างได้ครบตาม

2. ด้านบุคลากร

- ขาดแคลนครูอัตราจ้างที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามกลุ่มสาระที่ต้องการ หรือมีการลาออกกลางคัน

3. ด้านการบริหารจัดการ

- การจัดตารางสอนหรือการมอบหมายงานไม่เหมาะสม ส่งผลให้ครูอัตราจ้างไม่สามารถใช้ศักยภาพได้เต็มที่

4. ด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้

- ครูอัตราจ้างบางคนขาดประสบการณ์การสอน ทำให้คุณภาพการเรียนการสอนไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

แนวทางการบริหารความเสี่ยง

1. ด้านงบประมาณ

- จัดทำแผนการใช้งบประมาณล่วงหน้าอย่างรอบคอบ และเผื่อกรณีฉุกเฉิน
- ประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดและผู้สนับสนุนงบประมาณอย่างใกล้ชิด เพื่อให้การจัดสรรงบประมาณเป็นไปตามกำหนดเวลา

2. ด้านบุคลากรครูอัตราจ้าง

- วางแผนการสรรหาอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดคุณสมบัติที่ชัดเจนและตรงกับความต้องการ

ของกลุ่มสาระ

- จัดเตรียมรายชื่อผู้สมัครสำรองไว้ เพื่อรองรับกรณีมีการลาออกหรือต้องการทดแทน
- จัดระบบพี่เลี้ยงครู (Mentoring System) เพื่อช่วยเหลือและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการบริหารจัดการภายในโรงเรียน

- จัดประชุมวางแผนร่วมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ
- จัดทำตารางสอนและมอบหมายงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของครูอัตราจ้าง

4. ด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้

- จัดกิจกรรมอบรม ปฐมนิเทศ และ PLC (Professional Learning Community) เพื่อพัฒนาศักยภาพครูอัตราจ้าง

- จัดระบบนิเทศติดตามการสอนอย่างต่อเนื่อง พร้อมให้ข้อเสนอแนะและคำปรึกษา

8. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เชิงปริมาณ 1. จำนวนครูอัตราจ้างที่ได้รับการจ้าง 2. กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ได้รับการจัดการเรียนการสอนครบถ้วน 3. จำนวนนักเรียนที่ได้รับการเรียนการสอนครบตามหลักสูตร	ร้อยละ 100
เชิงคุณภาพ 1. คุณภาพการสอนในกลุ่มสาระที่จ้างครูอัตราจ้าง (ประเมินโดยนิเทศภายใน) 2. ความพึงพอใจของผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่มสาระที่มีต่อครูอัตราจ้าง 3. ความพึงพอใจของผู้ปกครองและนักเรียนต่อคุณภาพการเรียนการสอน	ร้อยละ 100

9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. โรงเรียนมีครูผู้สอนเพียงพอ สามารถจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระได้ครบถ้วน
2. นักเรียนได้รับการเรียนรู้คุณภาพสูง พัฒนาทักษะและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น
3. ครูประจำการมีภาระงานลดลง สามารถพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการสอนได้เต็มศักยภาพ
4. ผู้ปกครองและชุมชนเกิดความเชื่อมั่นในคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

10. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนโรงเรียนเจียรนวนท์-
อุทิศ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

โครงการ	3. โครงการประกันสังคมเพื่อความมั่นคงของลูกจ้างสถานศึกษา
ยุทธศาสตร์ชาติ	3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
แผนแม่บทฯ	(12) การพัฒนาการเรียนรู้ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
กลยุทธ์ สพท.	2 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา
กลยุทธ์ โรงเรียน	กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นมืออาชีพ
หน่วยงาน/กลุ่มผู้รับผิดชอบ	ฝ่ายบริหารบุคลากร
ผู้ประสานงานหลัก	นางสาวอุษุณี สีขาว
โทรศัพท์/โทรสาร	095-7932640 E-mail : ayupadeeseekhwa@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความเชื่อมโยง สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	: M1
---	------

- (หลัก) ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- (1) เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21
 - (2) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
- (รอง) ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
- (1) เป้าหมาย ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
 - (2) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (หลัก) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้
- (1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
 - (2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
 - (3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตดีขึ้น
- (รอง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
 - (2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
 - (3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) คดีทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง

ความสอดคล้องห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ของเป้าหมายแผนย่อย

องค์ประกอบ (หลัก) : V05 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้

ปัจจัย : F0501 กฎหมายด้านการศึกษา

ส่วนที่ 2 รายละเอียดโครงการ

: M2 - M3

1. หลักการและเหตุผล

โรงเรียนเจียรนวนนทอุทิศ 2 มีบุคลากรหลายประเภท ทั้งครูประจำการ ครูอัตราจ้าง และลูกจ้างทั่วไป ซึ่งลูกจ้างมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนงานบริหาร การจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน แต่ลูกจ้างส่วนใหญ่ยังขาดความมั่นคงด้านสวัสดิการและความคุ้มครองทางสังคม การจัดให้ลูกจ้างในสถานศึกษามี ประกันสังคม เป็นมาตรการสำคัญที่ช่วยสร้างความมั่นคงในชีวิตและอาชีพ โดยลูกจ้างจะได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น การรักษาพยาบาล เงินบำเหน็จ การชดเชยกรณีเจ็บป่วย การคลอดบุตร การว่างงาน และการเกษียณอายุ สิ่งเหล่านี้ช่วยลดความเสี่ยงทางเศรษฐกิจส่วนบุคคล และทำให้ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ มีประสิทธิภาพ และจิตสำนึกต่อหน้าที่สูงขึ้น

ดังนั้น โรงเรียนเจียรนวนนทอุทิศ 2 จึงเห็นความจำเป็นในการดำเนิน โครงการประกันสังคมเพื่อความมั่นคงของลูกจ้างสถานศึกษา เพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพและชีวิตส่วนตัว เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ลูกจ้างทุกคน และสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิตและอาชีพให้แก่ลูกจ้างของโรงเรียนเจียรนวนนทอุทิศ 2
2. เพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองตามประกันสังคม เช่น การรักษาพยาบาล การชดเชยรายได้ การคลอดบุตร และการเกษียณอายุ
3. เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของลูกจ้าง ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มประสิทธิภาพ
4. เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

3. เป้าหมาย

3.1 เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

1. ลูกจ้างร้อยละ 100 ของโรงเรียนได้รับสิทธิ์เข้าร่วมประกันสังคมครบถ้วนตามจำนวนและประเภทของลูกจ้าง
2. ระบบเอกสารและฐานข้อมูลเกี่ยวกับลูกจ้างและการเข้าประกันสังคมร้อยละ 100 เป็นระบบ
3. จัดประชาสัมพันธ์และให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองของประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างร้อยละ 100
4. ระบบติดตามและประเมินความก้าวหน้าการดำเนินงานของโครงการร้อยละ 100

3.2 เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

1. ลูกจ้างมีความมั่นคงในชีวิตและอาชีพ เพิ่มความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการทำงาน
2. ลูกจ้างสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาล การคลอดบุตร การว่างงาน และการเกษียณอายุได้อย่างครบถ้วน
3. ลูกจ้างปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียน
4. โรงเรียนมีระบบบริหารจัดการด้านบุคลากรและสวัสดิการที่เป็นมาตรฐานและยั่งยืน

4. วิธีดำเนินการ

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	กิจกรรมที่ 1 - จ่ายค่าประกันสังคมให้กับลูกจ้างทั้งหมดจำนวน 8 คน - จ่ายค่าส่วนต่างจากประกันสังคมในแต่ละเดือน	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	นางสาวยุพดี สีขาว

5. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

ระยะเวลาดำเนินการ เดือนตุลาคม 2568 - เดือนกันยายน 2569

ส่วนที่ 3 แผนปฏิบัติงานและแผนการใช้งบประมาณ : M4 – M5

6. งบประมาณ

จากแผนงานฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 61,140.00 บาท (หกหมื่นหนึ่งพันหนึ่งร้อยสี่สิบบาทถ้วน)
(ขอถัวจ่ายทุกรายการ)

ที่	กิจกรรม	เงินงบประมาณ			รวม	ไตรมาสที่ใช้งบ
		ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ		
1	กิจกรรมที่ 1 - จ่ายค่าประกันสังคมให้กับลูกจ้างทั้งหมดจำนวน 8 คน เป็นเวลา 12 เดือน	59,640.-	-	-	59,640.-	2-4
		1,500.-			1,500.-	

ที่	กิจกรรม	เงินงบประมาณ			รวม	ไตรมาส ที่ใช้จบ
		ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ		
	- จ่ายค่าส่วนต่างจากประกันสังคมในแต่ละเดือน					
	รวม	61,140.-	-	-	61,140.-	
	รวมทั้งสิ้น	61,140.-	-	-	61,140.-	

7. การวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการ

ปัจจัยความเสี่ยง

1. ด้านงบประมาณ
 - งบประมาณสำหรับการสมัครและจ่ายเงินสมทบประกันสังคมไม่เพียงพอ
2. ด้านความเข้าใจและความร่วมมือของลูกจ้าง
 - ลูกจ้างบางคนไม่เข้าใจสิทธิประโยชน์หรือไม่เต็มใจเข้าร่วม
3. ด้านการบริหารจัดการภายในโรงเรียน
 - การรวบรวมเอกสารและข้อมูลลูกจ้างไม่ครบถ้วน หรือมีความล่าช้า
4. ด้านคุณภาพการติดตามและประเมินผล
 - การติดตามผลและประเมินความคืบหน้าไม่สม่ำเสมอ
5. ด้านกฎหมายและข้อกำหนดของประกันสังคม
 - การเปลี่ยนแปลงกฎหมายหรือข้อกำหนดประกันสังคม

แนวทางการบริหารความเสี่ยง

1. ด้านงบประมาณ
 - วางแผนงบประมาณล่วงหน้าให้ครอบคลุมทั้งค่าใช้จ่ายในการสมัครและจ่ายเงินสมทบประกันสังคม
 - ประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดและแหล่งสนับสนุนเพิ่มเติม หากงบประมาณไม่เพียงพอ
2. ด้านความเข้าใจและความร่วมมือของลูกจ้าง
 - จัดประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการและสิทธิประโยชน์ของประกันสังคมอย่างชัดเจน
 - จัดอบรมและให้คำแนะนำเฉพาะบุคคลหรือตามกลุ่ม เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือ
3. ด้านการบริหารจัดการภายในโรงเรียน
 - จัดทำฐานข้อมูลลูกจ้างและเอกสารที่ครบถ้วน ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้
 - กำหนดผู้รับผิดชอบติดตามเอกสารและกระบวนการสมัครประกันสังคมอย่างชัดเจน
4. ด้านคุณภาพการติดตามและประเมินผล

- จัดทำระบบติดตามและรายงานความคืบหน้าของโครงการเป็นระยะ เช่น รายเดือนหรือรายไตรมาส

- ประเมินผลการเข้าประกันสังคมของลูกจ้างทุกคน และปรับปรุงกระบวนการหากพบปัญหา

5. ด้านกฎหมายและข้อกำหนดของประกันสังคม

- ติดตามข่าวสารและประกาศจากสำนักงานประกันสังคมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ

- ปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนดใหม่ทันที

8. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เชิงปริมาณ 1. จำนวนลูกจ้างที่ได้รับการขึ้นทะเบียนประกันสังคม	ร้อยละ 100
เชิงคุณภาพ 1. ระดับความพึงพอใจของลูกจ้างต่อการได้รับสิทธิประโยชน์จากประกันสังคม 2. การรับรู้และความเข้าใจของลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของประกันสังคม	ร้อยละ 100

9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ลูกจ้างทุกคนของโรงเรียนได้รับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองจากประกันสังคมครบถ้วนตามกฎหมาย
2. ลูกจ้างมีความมั่นคงในชีวิตและอาชีพ เพิ่มขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานด้วยประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่งผลให้การบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนมีคุณภาพดีขึ้น
4. โรงเรียนมีระบบบริหารจัดการบุคลากรและสวัสดิการที่เป็นมาตรฐานและยั่งยืน

10. กลุ่มเป้าหมาย

ครูอัตราจ้าง และลูกจ้าง โรงเรียนเจียรนวนนทอุทิศ 2

โครงการ	4. โครงการสนับสนุนค่าธรรมเนียมวิชาแก่ครูต่างชาติในสถานศึกษา
ยุทธศาสตร์ชาติ	3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
แผนแม่บทฯ	(12) การพัฒนาการเรียนรู้ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
กลยุทธ์ สพท.	2 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา
กลยุทธ์ โรงเรียน	กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นมืออาชีพ
หน่วยงาน/กลุ่มผู้รับผิดชอบ	ฝ่ายบริหารบุคลากร
ผู้ประสานงานหลัก	นางสาวยุพดี สีขาว
โทรศัพท์/โทรสาร	095-7932640 E-mail : ayupadeeseekhwa@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความเชื่อมโยง สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	: M1
---	------

(หลัก) ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- (1) เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21
- (2) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

(รอง) ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- (1) เป้าหมาย ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (2) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(หลัก) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้

(1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

(3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตดีขึ้น

(รอง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

- (1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) คดีทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง

ความสอดคล้องห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ของเป้าหมายแผนย่อย

องค์ประกอบ (หลัก) : V05 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้
ปัจจัย : F0501 กฎหมายด้านการศึกษา

ส่วนที่ 2 รายละเอียดโครงการ

: M2 - M3

1. หลักการและเหตุผล

โรงเรียนเจริญรณรงค์อุทิศ 2 มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่หลากหลาย ครูต่างชาติมีบทบาทสำคัญในการนำความรู้ ความเชี่ยวชาญ และแนวปฏิบัติใหม่ ๆ มาช่วยยกระดับการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนได้รับมุมมองและทักษะที่หลากหลาย อย่างไรก็ตาม การว่าจ้างครูต่างชาติยังมีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม เช่น ค่าธรรมเนียมวีซ่า ค่าตรวจสอบเอกสาร และค่าดำเนินการด้านกฎหมาย ซึ่งอาจเป็นภาระทางการเงินของโรงเรียน ส่งผลให้โรงเรียนบางครั้งมีข้อจำกัดในการสรรหาครูต่างชาติที่มีคุณภาพ ดังนั้น การจัดทำ โครงการสนับสนุนค่าธรรมเนียมวีซ่าแก่ครูต่างชาติ จึงมีความสำคัญ เพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของครูต่างชาติ ทำให้โรงเรียนสามารถสรรหาครูที่มีคุณภาพและตรงตามความต้องการได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยสร้างขวัญกำลังใจและความมั่นคงในการทำงานของครูต่างชาติ ส่งผลให้การเรียนการสอนของโรงเรียนมีคุณภาพสูงขึ้น และสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายด้านวีซ่าและเอกสารทางกฎหมายแก่ครูต่างชาติที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนฯ
2. เพื่อสร้างความมั่นคงและขวัญกำลังใจให้ครูต่างชาติในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
3. เพื่อส่งเสริมการสรรหาครูต่างชาติที่มีคุณภาพและความเชี่ยวชาญตรงตามความต้องการของโรงเรียนฯ
4. เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนและเพิ่มโอกาสทางการศึกษาที่หลากหลายแก่ผู้เรียน

3. เป้าหมาย

3.1 เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

1. ครูต่างชาติร้อยละ 100 ที่ได้รับการว่าจ้างในโรงเรียนได้รับการสนับสนุนค่าธรรมเนียมวีซ่าและเอกสารครบถ้วน
2. ครูต่างชาติร้อยละ 100 ได้รับการสนับสนุนค่าธรรมเนียมวีซ่า และสิทธิประโยชน์ของครูต่างชาติอย่างเป็นระบบ

3.2 เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

1. ครูต่างชาติมีความมั่นคงและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
2. โรงเรียนได้ครูต่างชาติที่มีคุณภาพและตรงตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้
3. นักเรียนมีคุณภาพสูงขึ้น เนื่องจากครูต่างชาติสามารถทำงานเต็มศักยภาพ
4. นักเรียนได้รับโอกาสในการเรียนรู้ทักษะและมุมมองระหว่างประเทศ ทำให้คุณภาพการศึกษาหลากหลายและสอดคล้องมาตรฐานสากล

4. วิธีดำเนินการ

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	กิจกรรมที่ 1 - จ่ายค่าต่อ Visa และใบประกอบวิชาชีพครูให้ครูต่างชาติ	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	นางสาวอยุพดี สีขวา

4. วิธีดำเนินการ

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	กิจกรรมที่ 1 - จ่ายค่าต่อ Visa และใบประกอบวิชาชีพครูให้ครูต่างชาติ	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	นางสาวอยุพดี สีขวา

5. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

ระยะเวลาดำเนินการ เดือนตุลาคม 2568 - เดือนกันยายน 2569

สถานที่ดำเนินการ โรงเรียนเจียรนวนนทอุทิศ 2

ส่วนที่ 3 แผนปฏิบัติงานและแผนการใช้งบประมาณ

: M4 – M5

6. งบประมาณ

จากแผนงานฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 6,200.00 บาท (หกพันสองร้อยบาทถ้วน)

(ขอถัวจ่ายทุกรายการ)

ที่	กิจกรรม	เงินงบประมาณ			รวม	ไตรมาสที่ใช้จบ
		ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ		
1	กิจกรรมที่ 1 - จ่ายค่าต่อ Visa และใบประกอบวิชาชีพครูให้ครูต่างชาติจำนวน 2 คน/ปี	6,200.-	-	-	6,200.-	2-4
	รวม	6,200.-	-	-	6,200.-	
	รวมทั้งสิ้น	6,200.-	-	-	6,200.-	

7. การวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการ

ปัจจัยความเสี่ยง

1. ด้านงบประมาณ

- งบประมาณไม่เพียงพอหรือล่าช้า อาจทำให้ครูต่างชาติไม่สามารถขอวีซ่าได้ทันเวลา

2. ด้านการดำเนินการทางกฎหมายและเอกสาร

- เอกสารไม่ครบถ้วนหรือไม่ถูกต้อง ทำให้กระบวนการขอวีซ่าล่าช้า

3. ด้านความเข้าใจและความร่วมมือของครูต่างชาติ

- ครูต่างชาติบางคนไม่เข้าใจขั้นตอนหรือสิทธิประโยชน์ ส่งผลให้กระบวนการล่าช้า

4. ด้านการบริหารจัดการภายในโรงเรียน

- การติดตามสถานะและความคืบหน้าของการขอวีซ่าไม่สม่ำเสมอ ทำให้แก้ไขปัญหาไม่ทันเวลา

5. ด้านความเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดวีซ่าและนโยบายต่างประเทศ

- การเปลี่ยนแปลงกฎหมายหรือข้อกำหนดวีซ่าของประเทศต้นทางหรือประเทศไทย อาจทำให้ต้องปรับแผนการดำเนินงาน

แนวทางการบริหารความเสี่ยง

1. ด้านงบประมาณ

- วางแผนงบประมาณล่วงหน้าให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายค่าธรรมเนียมวีซ่าทุกกรณี
- จัดสำรองงบประมาณกรณีฉุกเฉิน เพื่อให้ครูต่างชาติสามารถดำเนินการขอวีซ่าได้ทันเวลา

2. ด้านการดำเนินการทางกฎหมายและเอกสาร

- จัดทำระบบรวบรวมเอกสารและตรวจสอบความถูกต้องก่อนยื่นขอวีซ่า
- กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานชัดเจน พร้อมระบุผู้รับผิดชอบแต่ละขั้นตอน

3. ด้านความเข้าใจและความร่วมมือของครูต่างชาติ

- จัดประชาสัมพันธ์และอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนและสิทธิประโยชน์ของการขอวีซ่า
- ให้คำปรึกษาเฉพาะบุคคลหรือตามกลุ่ม เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือ

4. ด้านการบริหารจัดการภายในโรงเรียน

- กำหนดผู้รับผิดชอบติดตามความคืบหน้าของการขอวีซ่าอย่างสม่ำเสมอ
- จัดทำรายงานความคืบหน้าของโครงการเป็นระยะ เช่น รายเดือนหรือรายไตรมาส

5. ด้านความเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดวีซ่าและนโยบายต่างประเทศ

- ติดตามข่าวสารและประกาศจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง
- ปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกฎหมายหรือข้อกำหนดใหม่ทันที

8. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เชิงปริมาณ 1. จำนวนครูต่างชาติที่ได้รับการสนับสนุนค่าธรรมเนียมวีซ่า	ร้อยละ 100
เชิงคุณภาพ 1. ระดับความพึงพอใจของครูต่างชาติในการได้รับการสนับสนุนค่าธรรมเนียมวีซ่า 2. ความเข้าใจของครูต่างชาติเกี่ยวกับขั้นตอนและสิทธิประโยชน์	ร้อยละ 100

9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ครูต่างชาติทุกคนได้รับการสนับสนุนค่าธรรมเนียมวีซ่าและเอกสารครบถ้วน ทำให้สามารถปฏิบัติงานในโรงเรียนได้ตามกำหนด
2. ครูต่างชาติมีความมั่นคงและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้สามารถทำงานเต็มศักยภาพ
3. โรงเรียนสามารถสรรหาครูต่างชาติที่มีคุณภาพและตรงตามความต้องการได้ง่ายขึ้น
4. การเรียนการสอนมีคุณภาพสูงขึ้น นักเรียนได้รับโอกาสเรียนรู้ทักษะและมุมมองระหว่างประเทศ

10. กลุ่มเป้าหมาย

ครูต่างชาติ โรงเรียนเจียรนวนนทอุทิศ 2