



กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน
ในโรงเรียนประถมศึกษา



แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะยาว 5 ปี

ประจำปีบัญชี 2565 - 2569

(ทบทวนปีบัญชี 2566)

สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ.2535 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียน และใช้จ่ายสำหรับสนับสนุนช่วยเหลือภาวะโภชนาการของนักเรียนในระดับประถมศึกษา และประชาสัมพันธ์ ให้ทุกภาคส่วนรับทราบปัญหาและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาภาวะโภชนาการของนักเรียน ซึ่งรัฐบาล ได้ตั้งเป้าหมายการจัดตั้งกองทุน ฯ ไว้ที่ จำนวนเงิน 6,000 ล้านบาท โดยรัฐบาลสนับสนุนงบประมาณ ในการจัดตั้งกองทุนปีละไม่น้อยกว่า 500 ล้านบาท จนกระทั่งปีงบประมาณ พ.ศ. 2542 กองทุนมีเงินทุนครบ 6,000 ล้านบาท ทั้งนี้ เพื่อให้กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา นำดอกผลไปใช้ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ภายใต้การกำกับดูแล ของคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธาน เลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกรรมการและเลขานุการ การดำเนินงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาในแต่ละปี จะต้องดำเนินการภายใต้แผนปฏิบัติการที่มีความชัดเจน โดยยึดแผนพัฒนากองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา (ประจำปีบัญชี 2565- 2569) ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นหลักในการดำเนินงาน

ในปีงบประมาณ 2565 กองทุนฯ ได้มีจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว 5 ปี (2566 - 2570) ให้มีความสอดคล้องกับผลการดำเนินงานที่ผ่าน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดของกองทุนฯ มากยิ่งขึ้น และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) นโยบายของรัฐบาล (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี) แผนการศึกษาชาติ นโยบายในการจัดการศึกษา ตลอดจนสอดคล้องกับแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) และแนวทาง การพัฒนาประเทศไทย Thailand 4.0 เพื่อใช้เป็นทิศทางในการขับเคลื่อนกองทุนฯ ให้บรรลุตามและวิสัยทัศน์ ของกองทุนฯ ภายในปี 2570 นักเรียนมีภาวะโภชนาการดี มีความรอบรู้ด้านโภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย

สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

สารบัญ

ส่วนที่		หน้า
1	บทนำ.....	2
	• ความเป็นมาและความสำคัญ.....	2
	• วัตถุประสงค์ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา	5
	• กรอบแนวคิดการบริหารงานของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา.....	6
2	สถานภาพของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา.....	8
	• ผลการประเมินการบริหารจัดการกองทุน.....	8
	• ผลจากการวิจัย รายงานผลการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลและข้อเสนอแนะ.....	9
	• ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้.....	11
	• การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ในภาพรวม ปี 2565 – 2569.....	12
	• กรอบแสดงสถานะทางการเงิน (Cash Flow).....	15
	• ผลการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลและข้อเสนอแนะด้านการบริหารบุคคล.....	15
	• การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายในภายนอกทุนหมุนเวียน.....	20
	• ค่านิยมและวัฒนธรรมด้านบุคลากรของกองทุนหมุนเวียน.....	23
	• สมรรถนะหลักของบุคลากรของกองทุน ฯ.....	24
	• การนำปัจจัยความสำเร็จจากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	25
3	ยุทธศาสตร์ของต้นสังกัดและประเทศ.....	28
	• ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580).....	28
	• วิสัยทัศน์ประเทศไทย.....	31
	• ยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ 2560-2579.....	31

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
1	แสดงแนวคิดในการบริหารจัดการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา.....	6
2	ผลการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ในปีบัญชี 2563.....	17
3	โครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลัง.....	18
4	จำนวนอัตรากำลังตามโครงสร้าง.....	20
5	จำนวนตามกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่จริง.....	20
6	จำนวนอัตรากำลังตามเพศ วุฒิการศึกษา และอายุตัว.....	21
7	การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติกับกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ (พ.ศ. 2565 – 2569).....	35

ส่วนที่ 1
บทนำ

ส่วนนำ

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

ในปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีส่วน ผลักดันและส่งเสริมให้องค์กรเกิดการปรับปรุง พัฒนา สามารถเติบโตและแข่งขันได้กับตลาดภายนอก ซึ่งองค์กรที่แสวงหาความสำเร็จในปัจจุบันต่างมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหลายด้าน โดยการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หรือเรียกย่อๆ ว่า HRD นั้น เป็นกระบวนการสำคัญ ที่มีส่วนขับเคลื่อนให้คนในองค์กรมีการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคลากร ในองค์กรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และยังหมายถึงการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตในการทำงานการส่งเสริมการ เรียนรู้อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเอง และทำให้องค์กรก้าวหน้า มีประสิทธิภาพสูงสุดและได้รับ การยอมรับอย่างแพร่หลายในทุกวงการ (มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง 2565:7)

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ ผลักดันให้ภารกิจต่างๆ ขององค์กรสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยถือว่า บุคลากรเป็นทรัพยากร ที่มีคุณค่าเป็นรากฐานสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันใน โรงเรียนประถมศึกษาจึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ดังนั้น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลง ให้มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์หลักขององค์กรและนำพาองค์กรไปสู่ ความสำเร็จ กองทุนเพื่อ โครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาจึงได้กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความ ชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ และมีสมรรถนะ ที่สอดคล้องตามเป้าหมายและกลยุทธ์ของการบริหารงานกองทุนเพื่อโครงการ อาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา คือ กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนฯและกลยุทธ์ที่ 4 ผนึกพลังความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการสร้างนวัตกรรมจัดการอาหารนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา รวมถึง การเตรียมการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ มุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดประ โยชน์สูงสุด พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้พร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการปลูกฝังค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กร ในการทำงานเชิงรุกอย่างมืออาชีพ เสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล และกำหนดให้มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อ การสร้างขวัญและกำลังใจ ครอบคลุมการพัฒนาองค์ ความรู้และทักษะที่จำเป็นให้แก่บุคลากร และการพัฒนาระบบ สารสนเทศ เพื่อเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลกองทุนฯ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรจึงได้ทบทวนและจัดทำ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว5ปี(2566-2570) เพื่อพัฒนาบุคลากรกองทุนฯให้มีศักยภาพเตรียมพร้อม รับ การเปลี่ยนแปลงและเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสามารถปฏิบัติงาน และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ นักเรียนมี ภาวะโภชนาการดี มีความรอบรู้ ด้านโภชนาการและอาหารที่ปลอดภัยซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองทุนเป็นกลไก สำคัญในการขับเคลื่อน ให้การดำเนินการตามแผนพัฒนากองทุนฯ ประสบความสำเร็จส่งผลให้เด็กมีสุขภาพอนามัย สมบูรณ์แข็งแรง มีภาวะโภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย เพราะอาหารถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการดำรงชีวิต ของมนุษย์ เด็กในวัยเรียนต้องการสารอาหารที่มีประโยชน์ส่งผลต่อพัฒนาการเพื่อให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพใน อนาคตได้ ในทางตรงกันข้ามเด็กที่ขาดอาหารมีไอ้หนึ่งหรือได้รับอาหารครบทั้ง 3 มื้อ แต่เป็นอาหารที่ไม่มีคุณค่า ทางโภชนาการย่อมส่งผลกระทบต่อพัฒนาการของเด็ก เพราะวัยเด็กสมองจะต้องมีการเจริญเติบโตถึงร้อยละ 80 เด็กที่มี ภาวะทุพโภชนาการ สมองจะไม่พัฒนาตามปกติ ทำให้เกิดความบกพร่องทางสติปัญญา มีโอกาสพิการทางสมอง ส่งผล ต่อการเรียนรู้ของเด็กอย่างมาก

โครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา จึงได้เริ่มดำเนินการครั้งแรกในปี พ.ศ. 2495 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือนักเรียนให้ได้รับอาหารอย่างถูกต้องตามหลักโภชนาการ ซึ่งกรมสามัญศึกษา ในขณะนั้นเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ ต่อมาปี พ.ศ. 2496 รัฐบาลได้แต่งตั้งคณะกรรมการอาหารและโภชนาการ แห่งชาติ และแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดเลี้ยงอาหารกลางวันในโรงเรียนซึ่งในช่วง 20 ปีแรกนั้น โครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ไม่ประสบผลสำเร็จ เพราะไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ จากรัฐบาล ทำให้ต้องขอความช่วยเหลือจากองค์การหรือมูลนิธิต่างประเทศเข้ามาสนับสนุนช่วยเหลือ ในปี พ.ศ.2520 รัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญด้านคุณภาพประชากรในการพัฒนาประเทศเพราะพบว่า นักเรียนจำนวนมากยังขาดแคลนอาหารกลางวัน โดยได้รับอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการไม่เพียงพอ ต่อความต้องการของร่างกาย ทำให้การเจริญเติบโตไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานเกิดภาวะทุพโภชนาการ รัฐบาลจึงได้บรรจุแผนอาหารและโภชนาการลงในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 โดย กำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสถาบันการศึกษาชั้นสูงร่วมมือกันดำเนินการ และในปี พ.ศ. 2530 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดนโยบายให้โรงเรียนดำเนินโครงการอาหาร นักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาครบทุกโรงเรียนก่อนวันที่ 5 ธันวาคม 2530 เพื่อเฉลิมฉลองครบรอบ 60 พรรษาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ภายใต้คำขวัญ “ ฉลอง 60 พรรษามหาราชา เด็กประถมศึกษาไม่หิวโหย ”

ต่อมาในปีงบประมาณ 2534 รัฐบาลได้ตระหนักถึงความจำเป็นต้องมีการพัฒนาประเทศ อย่างจริงจัง และได้เร่งให้ความช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลนอาหารกลางวันให้รอดพ้น จากภาวะทุพโภชนาการ โดยตราพระราชบัญญัติกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. 2535 ขึ้น (ราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 109 ตอนที่ 42 ฉบับวันที่ 8 เมษายน 2535 : 50-58) มาตรา 4 ให้จัดตั้ง กองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในกระทรวงการคลัง ประกอบด้วยเงินหรือทรัพย์สินอื่นตามมาตรา 5 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนและใช้จ่ายสำหรับการสนับสนุนและช่วยเหลือภาวะโภชนาการ ของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาและการประชาสัมพันธ์ปัญหาภาวะทุพโภชนาการของเด็ก ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควรโดยในปี พ.ศ. 2536 การบริหารกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ในโรงเรียนประถมศึกษาโดยคณะกรรมการบริหารกองทุนได้กำหนดให้ได้รับเงินอุดหนุนอาหารกลางวันสำหรับ นักเรียนที่มีภาวะทุพโภชนาการและนักเรียนที่ขาดแคลนอาหารกลางวัน โดยให้ได้รับเงินอุดหนุน ปีการศึกษาละ 200 วันๆละ 5 บาทต่อคน ต่อมาในปีการศึกษา 2542 เพิ่มขึ้นเป็นวันละ 6 บาทต่อคน ต่อมาในปีงบประมาณ 2544 กระทรวงศึกษาธิการได้ถ่ายโอนงบประมาณค่าอาหารกลางวันให้กระทรวงมหาดไทย ตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนั้น โครงการอาหารนักเรียน ในโรงเรียนประถมศึกษาจึงถ่ายโอนให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งแต่ปีงบประมาณ 2544 ในปี พ.ศ. 2551 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้เพิ่มเงินอุดหนุนสำหรับอาหารกลางวันนักเรียนระดับประถมศึกษาเป็นวันละ 10 บาทต่อคน ในปี พ.ศ. 2552 ให้เพิ่มเป็นวันละ 13 บาท ต่อคน และมติ ครม.เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2556 ได้ปรับเพิ่มเป็น วันละ 20 บาท เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2564 คณะรัฐมนตรีเห็นชอบหลักการของการปรับค่าอาหาร กลางวันของนักเรียนเพิ่มอีกร้อยละ 5 เป็นอัตราละ 21 บาท/คน/วัน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ให้กับโรงเรียน เพื่อดำเนินงานโครงการอาหารนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาให้แก่เด็กนักเรียนตั้งแต่ชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

นอกจากนี้ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการสาธารณสุข โดยเฉพาะการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคไวรัสโคโรนา (COVID-19) การเสริมสร้างสุขภาพอนามัยให้แก่เด็กและเยาวชนมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีวิถีพอเพียง จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) และเป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลที่ได้กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (2561-2580) ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมให้คนไทยมีสุขภาพสุขภาพที่ดี แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ได้กำหนดเป้าประสงค์ให้คนไทยทุกกลุ่มวัยมีสุขภาพที่ดี ลดการตายก่อนวัยอันควร ด้วยการสร้างระบบบริการสุขภาพเชิงรุก มีระบบป้องกันควบคุมโรคและปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ ตลอดจนมีพฤติกรรมสุขภาพ มีการเรียนรู้ ในการดูแลสุขภาพภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี อันจะนำไปสู่การสร้างให้คนไทยมีระบบสุขภาพที่เข้มแข็ง เป็นเอกภาพ สุขภาพดี สร้างประเทศให้มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน สอดคล้องกับจุดหมายของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มุ่งเน้นพัฒนาคนไทยให้มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย รักการออกกำลังกาย ดูแลตนเองให้มีสุขภาพและบุคลิกภาพที่ดี มีประสิทธิภาพในการทำงานและการบริโภค มีทักษะในการดำรงชีวิต ดั้งนั้นอาหาร โภชนาการ และการสร้างให้นักเรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมบริโภคอาหาร จึงเป็นปัจจัยหลักในการสร้างเสริมให้คนไทยมีคุณลักษณะดังกล่าว ซึ่งสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ครั้นดำรงพระอิสริยยศ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้ทรงมีพระราชดำริให้ทดลองทำโครงการอาหารกลางวัน ผักสวนครัว พ.ศ. 2523 และมีพระราชดำรัสว่า

“...เราต้องการช่วยให้นักเรียนในโรงเรียนมีสุขภาพอนามัยบริบูรณ์แข็งแรง รับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะและถูกตามส่วนประกอบที่จะบำรุงร่างกาย...อยากให้เป็นพืชผักหรืออุปกรณ์แล้วให้นักเรียนมาทำการเกษตร ซึ่งเป็นวิธีที่อ้อมและยากขึ้นมาจากทางหนึ่ง อาหารที่จะให้รับประทานนั้นเป็นอาหารที่ได้มาจากผลผลิตของนักเรียนผู้รับประทานเอง ซึ่งอาจจะได้ผลช้าแต่ก็เป็นวิธีหนึ่งซึ่งจะได้รับอาหารและคิดว่าจะได้รับประโยชน์เป็นผลพลอยได้ที่สำคัญ คือ ความรู้ทางการเกษตรและด้านโภชนาการ ซึ่งจะเป็นวิชาติดตัวไปจนนักเรียนเหล่านั้น เติบโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่และได้ประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรม วิชาการใหม่ๆเหล่านั้นอาจจะนำมาช่วยในการครองชีพได้มากกว่าทีเดียว...” จาก พระราชนิพนธ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เกี่ยวกับโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กรุงเทพฯ (สำนักงานโครงการสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, 2550)

รัฐบาลทุกยุคสมัยได้ตระหนักและให้ความสำคัญของการได้รับสารอาหารที่มีคุณค่ามีประโยชน์ตามหลักโภชนาการ ตลอดจนมุ่งที่จะแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการของเด็ก แต่อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับภาวะทุพโภชนาการของนักเรียนในสังกัด สพฐ. ปีการศึกษา 2564 นักเรียนระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ข้อมูล ณ วันที่ 30 มีนาคม 2565 พบว่า นักเรียนจำนวน 3,865,840 คน มีน้ำหนักต่อส่วนสูงต่ำกว่าเกณฑ์อายุ (ผอม) 256,340คน คิดเป็นร้อยละ 6.50ส่วนสูงต่ออายุต่ำกว่าเกณฑ์อายุ (เตี้ย) 222,263 คน คิดเป็นร้อยละ 5.75 น้ำหนักต่อส่วนสูงเกินเกณฑ์(เริ่มอ้วนและอ้วน) 510,814 คิดเป็น ร้อยละ 13.21

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้องค์ทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาต้องทำการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่สำนักงานกองทุนฯได้ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาภาวะทุพโภชนาการของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ สามารถขับเคลื่อน บรรลุจุดมุ่งหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดของกองทุนฯ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี(พ.ศ.2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) นโยบายของรัฐบาล (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี) แผนการศึกษาแห่งชาติ

(พ.ศ. 2560-2579) นโยบายในการจัดการศึกษา ตลอดจนสอดคล้องกับแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) และแนวทางการพัฒนาประเทศไทย 4.0 กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาจึงได้จัดทำ แผนพัฒนางบประมาณเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา (ประจำปีบัญชี 2566-2570) ขึ้น เพื่อใช้เป็นทิศทางในการขับเคลื่อนกองทุนฯ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์เพื่อให้ภายในปี 2570 “นักเรียนมีภาวะโภชนาการดี มีความรอบรู้ด้านอาหารและโภชนาการที่ปลอดภัย” สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา

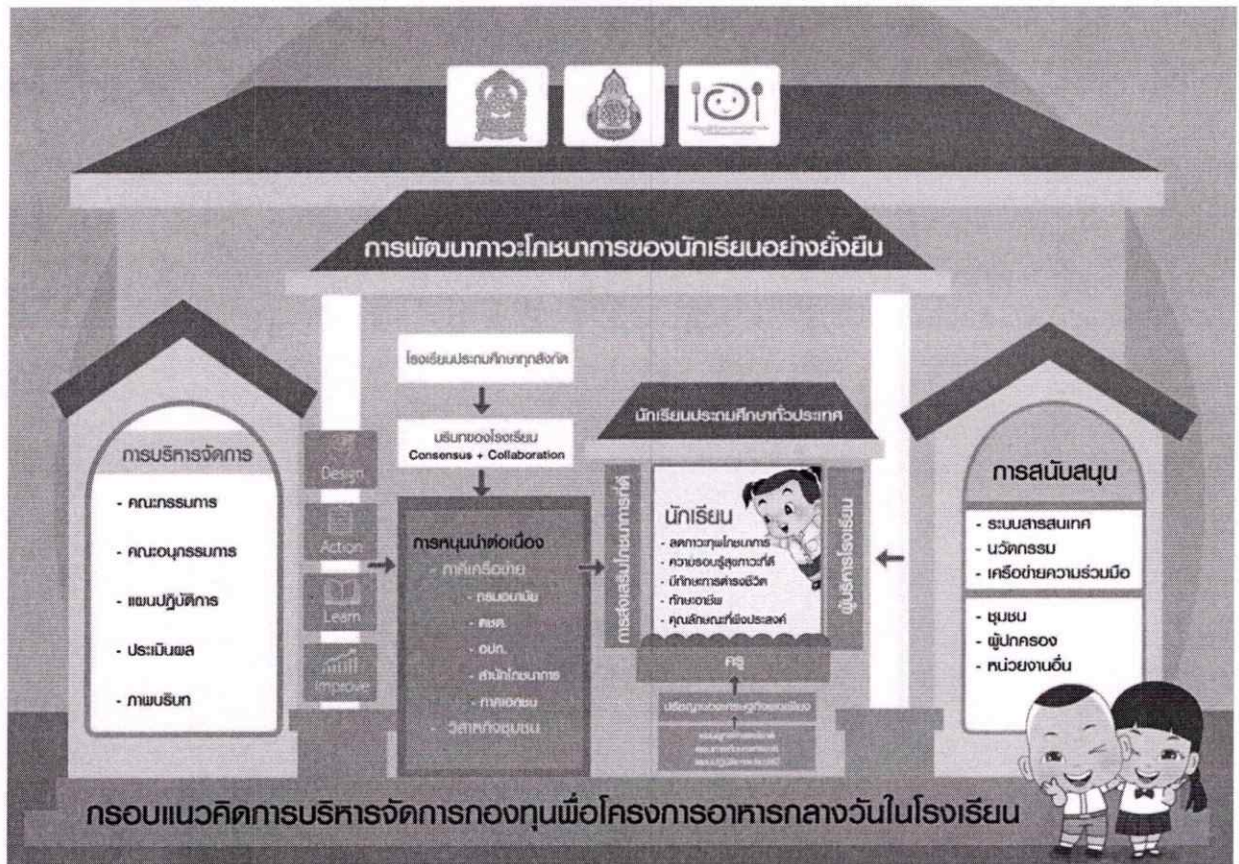
กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนและใช้จ่ายสำหรับการสนับสนุนช่วยเหลือภาวะโภชนาการของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา และการประชาสัมพันธ์ปัญหาภาวะทุพโภชนาการของเด็กที่คณะกรรมการเห็นสมควร

การบริหารจัดการกองทุนฯ ดำเนินการโดยคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. 2535 และระเบียบที่กำหนด

กรอบแนวคิดการบริหารงานของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา

กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา จัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ.2535 โดยมีเงินประเดิม 6,000 ล้านบาท (หกพันล้านบาท) เพื่อให้กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษานำเงินดอกผลไปใช้ในการบริหารงานโดยผ่านคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา คณะอนุกรรมการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา และใช้จ่ายให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อช่วยให้นักเรียนระดับประถมศึกษาทุกคนมีอาหารกลางวันที่มีคุณภาพรับประทานทุกวัน ครบ 200 วัน ในหนึ่งปีการศึกษา จนสามารถลดปัญหาภาวะทุพโภชนาการในนักเรียนได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้หน่วยงานทุกระดับ มีระบบบริหารจัดการที่ดี มีความรู้ ความเข้าใจที่ยั่งยืนสามารถพึ่งตนเองได้ โดยการบูรณาการสู่การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักการดำเนินงานตามหลักเกษตรทฤษฎีใหม่หรือเกษตรเพื่ออาหารกลางวันในโรงเรียน เพื่อลดภาวะทุพโภชนาการ และสร้างองค์ความรู้ ให้ผู้เรียนมีทักษะการดำรงชีวิต ทักษะอาชีพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้ เพื่อให้นักเรียนมีภาวะโภชนาการดี มีความรอบรู้ด้านอาหารและโภชนาการที่ปลอดภัย สามารถแสดง

ดังแผนภาพประกอบ 1



แผนภาพประกอบที่ 1 แสดงแนวคิดในการบริหารจัดการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา

ส่วนที่ 2
สถานภาพของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน
ในโรงเรียนประถมศึกษา

ส่วนที่ 2

สถานภาพของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา

กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาได้ปฏิบัติการกิจในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาตาม แผนพัฒนากองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา (ประจำปีบัญชี 2565-2569) เนื่องด้วยนโยบายการจัดการศึกษาของชาติ นโยบายรัฐบาล บริบทสิ่งแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจสังคม เทคโนโลยี และผลการดำเนินงานของกองทุนฯมีการเปลี่ยนแปลงไป กองทุนฯจึงแต่งตั้งคณะทำงาน ประกอบด้วย ผู้แทนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อรวบรวมวิเคราะห์ศักยภาพในการทำงานตามกรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อจัดทำแผนพัฒนากองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา (ประจำปีบัญชี 2565-2569) ทบทวน ปี 2566 ให้มีความสอดคล้องกับผลการดำเนินงานประจำปีบัญชี 2565 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี(พ.ศ.2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) นโยบายของรัฐบาล (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี) แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) นโยบายในการจัดการศึกษา ตลอดจนสอดคล้องกับแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) แนวทางการพัฒนาประเทศไทย 4.0 และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก จุดอ่อน จุดแข็งของการดำเนินงานของกองทุนฯ รวมทั้งผลการศึกษานโยบายการบริหารจัดการกองทุนเพื่อแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการประเมินการบริหารจัดการกองทุน

จากการประเมินผลการบริหารจัดการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา โดยคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน กรมบัญชีกลาง ระหว่าง ปี พ.ศ. 2560-2564 มีผลการประเมินดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนฯ ระหว่างปี พ.ศ. 2560 – 2564*

ประเมินผลการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. ด้านการเงิน	3.8600	3.7200	3.0000	4.4167	4.5000
2. ด้านสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	5.0000	5.0000	4.5000	4.9167	3.8250
3. ด้านปฏิบัติการ	5.0000	4.6000	5.0000	4.9000	4.1500
4. ด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน	2.8900	3.831	3.2500	3.3200	3.6500
5. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง	-	-	3.7450	4.3438	4.6250
6. การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง	-	-	2.1730	3.000	2.7083
คะแนนเฉลี่ย	4.2530	4.4013	4.1198	4.3740	3.6758

คำอธิบาย

ระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	0.00-0.99	หมายถึง	การดำเนินงานต้องปรับปรุง
ระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00-1.99	หมายถึง	การดำเนินงานควรปรับปรุง
ระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.00-2.99	หมายถึง	การดำเนินงานปานกลาง
ระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.00-3.99	หมายถึง	การดำเนินงานดี
ระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.00-5.00	หมายถึง	การดำเนินงานดีมาก

*(ที่มา : รายงานการผลการดำเนินงาน กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ประจำปี บัญชี 2564 (ฉบับสมบูรณ์) โดยคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน กรมบัญชีกลาง บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด)

จากตารางข้างต้น พบว่า ผลการประเมินภาพรวมในปี 2564 มีผลการประเมิน 3.6758 ลดลงจากปีบัญชี 2563 เท่ากับ 0.6982 คะแนน เนื่องจาก กองทุนฯ ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลให้โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณจากกองทุนฯ เกิดความล่าช้า ไม่สามารถดำเนินการได้ตามระยะเวลาหรือกิจกรรมที่กำหนด หากพิจารณาผลการดำเนินงานเป็นรายด้านเรียงตามลำดับคะแนน จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง (4.6250) ด้านการเงิน (4.5000) ด้านปฏิบัติการ (4.1500) ด้านสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (3.8250) ด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน (3.6500) และการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง (2.7083) ตามลำดับ

2. ผลจากการวิจัย รายงานผลการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อลดปัญหาภาวะทุพโภชนาการของนักเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาแนวทางการบริหารจัดการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และ 3) ถอดบทเรียนและจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการบริหารจัดการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มีขั้นตอนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้การสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จากโรงเรียน 99 แห่งๆ ละ 2 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ กรรมการบริหารกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ผู้บริหารกองทุนหมุนเวียนดีเด่น ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ของโครงการอาหารกลางวัน รวมจำนวนทั้งสิ้น 220 คน ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาแนวทางการบริหารจัดการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันที่มีประสิทธิภาพ โดยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มายกร่างแนวทางฯ และตรวจสอบความเป็นไปได้ความเป็นประโยชน์ของแนวทางฯ โดยใช้การรับฟังความคิดเห็น (Public Hearing) จากผู้เกี่ยวข้องและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 45 คน และนำแนวทางไปใช้กับสถานศึกษากลุ่มเป้าหมายที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการฯ ซึ่งได้มาจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย จำนวน 52 แห่ง และขั้นตอนที่ 3 ถอดบทเรียนและจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการบริหารจัดการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันที่มีประสิทธิภาพฯ โดยใช้กระบวนการสนทนาร่วมกัน (Dialogue) ของสถานศึกษากลุ่มเป้าหมาย จำนวน 52 แห่ง จากผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้รับผิดชอบจากหน่วยงานต้นสังกัด จำนวน 156 คน โรงเรียน

ผลการศึกษา พบว่า แนวทางการบริหารจัดการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อลดปัญหาภาวะทุพโภชนาการของนักเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3) การดำเนินงาน โดยใช้วงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA เน้นการมีส่วนร่วม (Participation) และการประชาสัมพันธ์ (Public Relations) (4) ผลการดำเนินงาน และ (5) เงื่อนไขความสำเร็จ ผลการประเมินแนวทางฯ เกี่ยวกับความเป็นไปได้และ ความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการนำแนวทางฯ ไปใช้ของสถานศึกษากลุ่มเป้าหมาย จำนวน 52 แห่ง เป็นระยะเวลา 1 ปี การศึกษา พบว่า 1) ความสามารถในการปฏิบัติตามแนวทางฯ ที่ได้พัฒนาขึ้น ทั้งระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) อัตราภาวะทุพโภชนาการของนักเรียนของสถานศึกษา ที่เข้าร่วมโครงการฯ มีจำนวนลดลง ดังนี้ 2.1) นักเรียนที่มีน้ำหนักต่อส่วนสูงต่ำกว่าเกณฑ์ (ผอม) ที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 763 คน เมื่อสิ้นปีการศึกษา มีนักเรียนที่มีน้ำหนักต่อส่วนสูงเป็นไปตามเกณฑ์ (ปกติ) จำนวน 158 คน คิดเป็น ร้อยละ 20.71, 2.2) นักเรียนที่มีส่วนสูงต่ออายุต่ำกว่าเกณฑ์ (เตี้ย) ที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 622 คน เมื่อสิ้นปีการศึกษา มีนักเรียนที่มีส่วนสูงต่ออายุเป็นไปตามเกณฑ์ (ปกติ) จำนวน 133 คน คิดเป็น ร้อยละ 21.38 และ 2.3) นักเรียนที่มีน้ำหนักต่อส่วนสูงเกินเกณฑ์ (อ้วน) ที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 1,205 คน เมื่อสิ้นปีการศึกษามีนักเรียนที่มีน้ำหนักต่อส่วนสูงเป็นไปตามเกณฑ์ (ปกติ) จำนวน 337 คน คิดเป็น ร้อยละ 27.97, 3) การประชาสัมพันธ์การลดภาวะทุพโภชนาการด้วย วิธีที่หลากหลาย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และ 4) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ ในการดำเนินงานตามแนวทางการบริหารจัดการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันที่มีประสิทธิภาพฯ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ผลการถอดบทเรียน พบว่า เมื่อสถานศึกษานำแนวทางฯ ที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้ 1 ปีการศึกษา สามารถพัฒนาเป็นนวัตกรรมเพื่อการแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการ โดยจำแนกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 นักเรียนที่มีน้ำหนักต่อส่วนสูงต่ำกว่าเกณฑ์ (ผอม) ใช้นวัตกรรม ดังนี้ 1) “นิมรชาษฎร์วิทยา 2 ส 2 อ” มีสาระสำคัญ ได้แก่ (1) สร้างองค์ความรู้ (2) สู่สุขลักษณะที่ดี (3) อาหาร เสริม (4) เพิ่มเติมออกกำลังกาย และ 2) “SAMKA Model” มีสาระสำคัญ ได้แก่ S : ยุทธศาสตร์, A : เป้าหมาย, M : การบริหารจัดการ, K : สร้างความรู้, A : การปฏิบัติ

กลุ่มที่ 2 นักเรียนที่มีส่วนสูงต่ออายุต่ำกว่าเกณฑ์ (เตี้ย) ใช้นวัตกรรม ดังนี้ 1) “วัดใหญ่ชัย มงคล โมเดล” มีสาระสำคัญ ได้แก่ (1) ประชุมเพิ่มพูนความรู้ (คัดกรองนักเรียน/จัดอบรมสร้างความเข้าใจ/ สำนวจอาหารยอดนิยม) (2) ออกกำลังกายส่งเสริมความสูง สัตส่วน สมวัย (จัดท้าวสดอุปกรณ์/กิจกรรม กระโดดเชือก) (3) การนิเทศ ติดตาม และ 2) “กอด” Model by KhunJae school มีสาระที่สำคัญ ได้แก่ (1) ก : กินอาหารที่มีประโยชน์ (2) อ : ออกกำลังกาย (3) ด : ดื่มนมอย่างสม่ำเสมอ

กลุ่มที่ 3 นักเรียนที่มีน้ำหนักต่อส่วนสูงสูงกว่าเกณฑ์ (อ้วน) ใช้นวัตกรรม ดังนี้ 1) “วัดยาง โมเดล” มีสาระสำคัญ ได้แก่ (1) ใช้วงจรการบริหารงานคุณภาพ P D C A และ (2) กิจกรรม A B C D E (A : Attitude คือ การเสริมสร้างเจตคติที่ดี, B : Bright life & Healthy body คือ การดำเนินงานโครงการชีวิตสดใส ในร่างกายที่แข็งแรง, C : Care to 4 Surveillances คือการมุ่งเน้น เฝ้าระวัง, D : Declare the result คือ การเผยแพร่ผลการประเมิน, E : Enhancement คือ การพัฒนายกระดับวิธีการดำเนินกิจกรรม), 2) “วัดเวฬุวนารามโมเดล” มีสาระสำคัญ ได้แก่ (1) P : การประชุมระดมสมอง (Plan), (2) D : พัฒนาทักษะกระบวนการกลุ่ม (Do),

(3) C : การตรวจสอบ (Check), (4) A : การปรับปรุงและพัฒนา (Act) , 3) “MAEBON MODEL” มีสาระสำคัญ ได้แก่ (1) Mentor : กิจกรรม ที่ปรึกษาปัญหาสุขภาพ, (2) Attitude : กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการการดูแลรักษาสุขภาพและโภชนาการ, (3) Exercise : กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายด้วยกีฬาและนันทนาการ, (4) Build : กิจกรรมพัฒนาการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อสุขภาพ, (5) Organization : กิจกรรมองค์กรสุขภาพ และ (6) Nutrition กิจกรรมส่งเสริมโภชนาการอาหารกลางวัน และ 4) “เนินจำปาโมเดล” มีสาระสำคัญ ได้แก่ (1) P : ประชุมวางแผนโครงการ, (2) D : ดำเนินงานตามโครงการ (คัดกรองนักเรียน/จัดอบรมให้ความรู้สร้างความเข้าใจ/แอโรบิคพิซิทอว้น/กินดี กินเป็น เน้นสุขภาพ/ลดได้ให้รางวัล)

3. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

ผลการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการบริหารจัดการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันที่มีประสิทธิภาพฯ มีประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. ควรร่วมกันจัดทำข้อมูลสารสนเทศน้ำหนัก ส่วนสูงที่เกี่ยวข้องกับภาวะทุพโภชนาการของนักเรียนในทุกสังกัดที่เป็นฐานข้อมูลเดียวกัน และพัฒนา Application ที่สามารถตรวจสอบ และสืบค้นผ่านระบบออนไลน์ได้

2. ควรสนับสนุนงบประมาณหรือทรัพยากรเพื่อการแก้ไขปัญหาภาวะทุพโภชนาการของเด็กในหน่วยงานต่างๆ ตามความจำเป็น เร่งด่วน ด้วยวิธีการที่เป็นมาตรฐาน และสามารถตรวจสอบการขอรับการสนับสนุนผ่าน Website หรือ Application ที่ออกแบบไว้ได้

3. ควรเผยแพร่นวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการแก้ไขปัญหาภาวะทุพโภชนาการของโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกทุกปีการศึกษา และถอดบทเรียนพร้อมมอบรางวัลให้กับโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อสร้างเครือข่ายและขยายผลผ่านช่องทางที่หลากหลาย

4. ควรมีช่องทางการรับสมัคร การติดตาม ดูแลช่วยเหลือและสร้างแรงจูงใจให้แก่โรงเรียนที่ประสงค์สมัครเข้าร่วมใช้นวัตกรรมเพื่อการแก้ไขปัญหาภาวะทุพโภชนาการ ผ่าน Website หรือ Application ที่ออกแบบไว้

5. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระดับนโยบายควรให้ความสำคัญและสร้างความตระหนักในการดำเนินงานโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาภาวะทุพโภชนาการของนักเรียน ที่ชัดเจน ต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในระดับปฏิบัติ

1. ควรจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ น้ำหนัก ส่วนสูง ของนักเรียนที่ถูกต้องตามหลักการด้วยเครื่องมือที่มีมาตรฐาน และครบถ้วนตามระยะเวลาที่กำหนดและใช้ข้อมูลเพื่อการแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง

2. ควรประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อขอรับการสนับสนุน บุคลากร วัสดุและอุปกรณ์สำหรับโครงการที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาภาวะทุพโภชนาการของนักเรียน ที่มีลักษณะเฉพาะและเหมาะสมกับสภาพปัญหาของแต่ละกลุ่ม เช่น นักกายภาพ นักโภชนาการหรืออุปกรณ์สำหรับเด็กอ้วนสำหรับการออกกำลังกาย ฯลฯ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ต้องมุ่งมั่น ตั้งใจและใส่ใจเกี่ยวกับปัญหาภาวะทุพโภชนาการของนักเรียนอย่างจริงจัง และประชาสัมพันธ์สร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ

4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ในภาพรวม ปี 2565-2569

สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ได้ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยการวิเคราะห์ (SWOT Analysis) เพื่อหาจุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ดังนี้ ปัจจัยภายนอก C : Customer P : Politic E : Economic S: Social Culture and Environment T: Technology (PEST) และวิเคราะห์ปัจจัยภายใน S: Structure S : System. S: Staff. S: Skill S: Strategy S: Style S: Share Value (7S) เพื่อทราบทิศทางขององค์กรว่ามีสภาพเป็นอย่างไร จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ทำให้การพัฒนากองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ สามารถตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ในการพัฒนาประเทศให้มีความ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน รายละเอียดดังนี้

ปัจจัยภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง : Strengths

1. มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนและเหมาะสมกับภาระงาน
2. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด ส่งผลให้การบริหารจัดการกองทุนฯ มีทิศทางและแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน
3. ค่านิยมร่วมของกองทุนฯ คือ นักเรียนมีภาวะโภชนาการที่ดี
4. ระบบการเงินและงบประมาณดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล
5. กระบวนการบริหารจัดการกองทุนฯ มีความชัดเจน
6. การบริหารจัดการกองทุนฯ เน้นการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้มีประสบการณ์ มีการส่งผ่านความรู้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งกับบุคลากรในการดำเนินงาน
7. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนสนับสนุนการกำกับติดตามและการตัดสินใจอย่างเป็นปัจจุบัน
8. การบริหารจัดการกองทุนฯ คำนึงและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ
9. มีระบบการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และให้คำแนะนำ โดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างทั่วถึง
10. มีการสร้างแรงจูงใจให้โรงเรียนดำเนินงานตามหลักการคุณภาพ
11. มีการพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ อย่างต่อเนื่องให้มียุทธศาสตร์ความรู้ในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับกองทุนฯ
12. การดำเนินกองทุนฯ ส่งผลกระทบบัณฑิตมีรายได้เสริม จากผลการดำเนินโครงการอารยเกษตรสืบสานรักษา ต่อยอด ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยโคกหนองนา แห่งน้ำใจและความหวัง เกษตรประณีตตลอดจน การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรอื่นๆ

จุดอ่อน : Weaknesses

1. สายการบังคับบัญชาค่อนข้างมากและการสั่งการเป็นแบบบนลงล่าง ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้า
2. จำนวนบุคลากรไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังที่กระทรวงการคลังกำหนด
3. ขาดการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรที่จะมาบริหารจัดการกองทุนฯ

ปัจจัยภายนอก (External Environment)

โอกาส : Opportunities

1. นโยบายของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ ให้ความสำคัญและสนับสนุนการดำเนินงานกองทุนฯ
2. พรบ. กองทุนฯ สนับสนุนให้การดำเนินงานของกองทุนฯ มีความมั่นคงในการดำเนินงาน
3. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ได้รับเงินสนับสนุนงบประมาณไปใช้แก้ไขภาวะโภชนาการส่งผลให้ภาวะทุพโภชนาการลดลง
4. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความพึงพอใจต่อ การดำเนินงานของกองทุนฯ
5. หน่วยงานต่างๆ มีนวัตกรรมการแก้ปัญหาภาวะโภชนาการสำหรับนักเรียน ที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย
6. ระบบข้อมูลสารสนเทศและเครือข่ายสังคมออนไลน์ ส่งผลให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานของกองทุนฯ ได้อย่างรวดเร็ว
7. สมาชิกในครอบครัวมีความรู้เรื่องโภชนาการมากขึ้นทำให้มีความรู้ในการดูแลรักษาสุขภาพแบบองค์รวม
8. การคมนาคมและระบบการขนส่ง มีความสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ทำให้การเข้าถึงอาหารที่ดีและมีคุณภาพมากขึ้น
9. เศรษฐกิจปัจจุบันเน้นเกษตรชีวภาพปลอดสารพิษ ส่งผลให้นักเรียนมีภาวะโภชนาการที่ดี
10. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และระบบการสื่อสาร มีความทันสมัย ทำให้ผู้เกี่ยวข้อง เข้าถึงข้อมูลการดำเนินการ โอกาสในการระดมทรัพยากรเพื่อการมีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือมีมากขึ้น
11. มีระบบการซื้อขายผ่าน digital platform ในการอำนวยความสะดวกในการดำเนินการ

อุปสรรค : Threats

1. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลให้สถานศึกษาไม่สามารถดำเนินกิจกรรมได้ตามกรอบเวลาที่ตั้งไว้ในโครงการ และกองทุนฯ ไม่สามารถลงพื้นที่ นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานได้ตามปกติ
2. อัตราดอกเบี้ยเงินฝากธนาคารลดลง ทำให้กองทุนฯ มีงบประมาณในการบริหารจัดการน้อยลง ส่งผลให้โรงเรียนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากกองทุนฯ ไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง
3. กองทุนฯ มีข้อจำกัดในการนำเงินประเดิม ไปลงทุน เพื่อให้ได้รับผลตอบแทนสูงขึ้น
4. มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูง บ่อยครั้งส่งผลให้นโยบายไม่ต่อเนื่อง
5. สถานศึกษาในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ส่งข้อมูลป้อนกลับล่าช้าส่งผลให้กองทุนฯขาดข้อมูลที่เพียงพอต่อการดำเนินงาน
6. ในพื้นที่พิเศษมีอัตราค่าครองชีพสูง ส่งผลต่อต้นทุนวัตถุดิบการจัดอาหารเข้าของนักเรียน
7. วัฒนธรรมการรับประทานอาหารและวิถีชีวิตเฉพาะถิ่น ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะโภชนาการที่ดีของนักเรียน
8. โรงเรียนที่อยู่ห่างไกลมีระบบสุขาภิบาลอาหารที่ไม่เหมาะสม ไม่ถูกสุขอนามัย ส่งผลให้เด็กมีภาวะทุพโภชนาการ
9. สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ผู้ปกครองขาดการดูแลเอาใจใส่สุขภาพและภาวะโภชนาการที่ดี
10. พฤติกรรมการไม่รู้เท่าทันสื่อ การรับรู้ขาดวิจารณญาณ ส่งผลต่อพฤติกรรมบริโภคและภาวะทุพโภชนาการ

5. กรอบแสดงสถานะทางการเงิน (Cash Flow)

หน่วย : บาท

ยอดเงินคงเหลือยกมา ณ วันที่ 1 ต.ค. 64		6,052,404,399.03
(หัก) ภาระผูกพันตาม มาตรา 16 แห่งพ.ร.บ. กองทุนฯ		6,000,000,000.00
ยอดเงินคงเหลือ ณ วันที่ 1 ต.ค. 64		<u>52,404,399.03</u>
บวก รายรับจริงระหว่างเดือน 1 ต.ค. 64 - 31 พ.ค. 65	88,690,554.39	
(หัก) รายจ่ายจริงระหว่างเดือน 1 ต.ค. 64 - 31 มิ.ย. 65	<u>2,220,623.20</u>	<u>(86,469,931.19)</u>
ยอดเงินคงเหลือ ณ วันที่ 31 พ.ค. 65		138,874,330.22
บวก ประมาณการรายรับระหว่าง 1 มิ.ย. 65 - 30 ก.ย. 65	19,236,986.31	
(หัก) ประมาณการรายจ่ายระหว่าง 1 มิ.ย. 65 - 30 ก.ย. 65	<u>109,082,223.00</u>	<u>(-89,845,236.69)</u>
ประมาณการเงินสดคงเหลือ ณ วันที่ 30 ก.ย. 65		49,029,093.53
บวก ประมาณการรายรับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	41,005,520.53	
(หัก) ประมาณการรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	<u>70,000,000.00</u>	<u>(-28,994,479.47)</u>
ประมาณการกระแสเงินสดคงเหลือ ณ วันที่ 30 ก.ย. 2566		<u>20,034,614.06</u>

คุณภาพของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จได้ เพราะบุคลากรหรืออัตรากำลังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการชี้ขาดความสำเร็จในการทำงานทุกองค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นกลไกสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของกองทุนฯให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อเสริมสร้างสังคมคุณภาพสู่ความยั่งยืน ศักยภาพทุกคนย่อมส่งผลต่อศักยภาพขององค์กร หากพนักงานทุกคนทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพย่อมทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพตามไปด้วย ดังนั้นการช่วยส่งเสริมให้พนักงานทุกคนในกองทุนฯมีศักยภาพในการทำงานที่ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ จึงเป็นภารกิจหนึ่งที่สำคัญของกองทุนฯ

ในศตวรรษที่ 21 ทุกองค์กรต่างก็ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและการเข้าถึงการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปอย่างที่คาดหวัง การพัฒนาบุคลากรกลายเป็นการลงทุนที่ต้องหวังผลได้ มิฉะนั้นจะกลายเป็นการลงทุนที่สิ้นเปลือง โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว 5 ปี 2566 – 2570 (ทบทวนปีบัญชี 2566) จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบโดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านสาธารณสุข แผนพัฒนากองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา (ประจำปีบัญชี 2566– 2570) นโยบายในการพัฒนาบุคลากร และระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) รวมทั้งรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี 2564 (ฉบับสมบูรณ์) เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารงานบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร โดยแผนพัฒนาบุคลากรสามารถใช้เป็นกรอบทิศทางไปปฏิบัติให้บรรลุผลได้ตามพันธกิจ

6. ผลการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลและข้อเสนอแนะด้านการบริหารบุคคล

จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีบัญชี 2564 (ฉบับสมบูรณ์) ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ผลการประเมิน : การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ 5) พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนฯ ในปีบัญชี 2564 โดยกำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ 30)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ 30) ทุณหมนเวียนได้กำหนดตัวชี้วัดในบุคลากรทุกระดับของทุณหมนเวียนและใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน รวมถึงการใช้ประโยชน์จากผลประเมินในการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ 5.0000 คะแนน

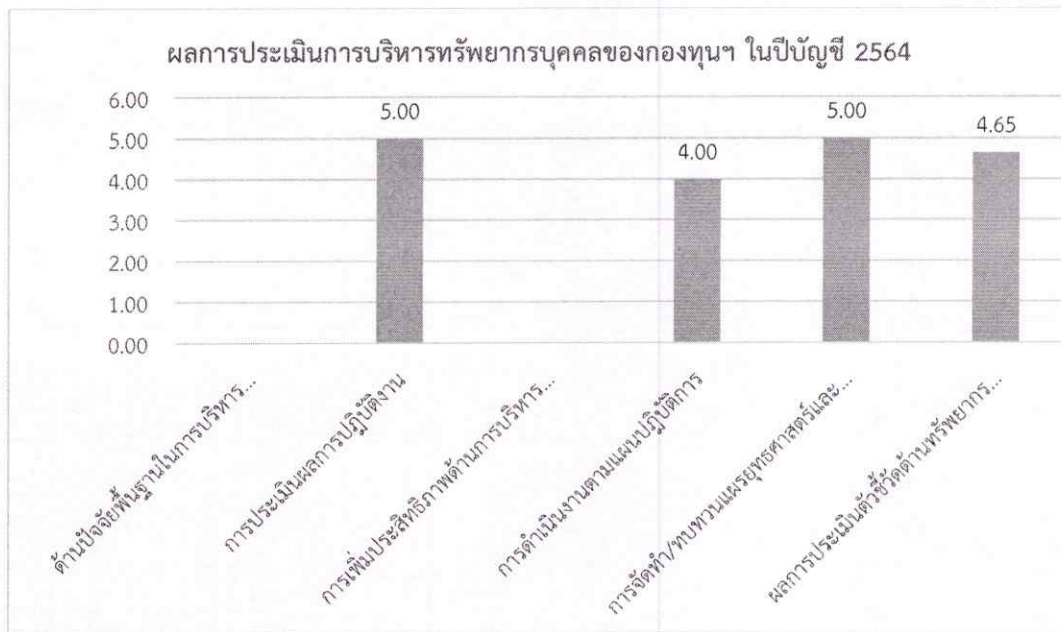
2. การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ 70)

2.1 การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี 2564 (น้ำหนักร้อยละ 35) ทุณหมนเวียนดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี 2564 ได้แล้วเสร็จ และมีแผนงาน/โครงการที่สามารถดำเนินงานได้ตามแผนที่กำหนดไว้จำนวน 4 กิจกรรม จากทั้งหมด จำนวน 4 กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีตัวอย่างกิจกรรม เช่น กิจกรรมสรรหาอัตรากำลังตามกรอบ อัตรากำลัง และกิจกรรมพัฒนาศักยภาพและภาวะผู้นำแก่เจ้าหน้าที่กองทุนฯ เป็นต้น โดยทุณหมนเวียนจัดทำ รายงานตามแผนงาน ที่ครอบคลุมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะทุกแผนงาน อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีผลการดำเนินงานดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้จึงมีผล การดำเนินงานเทียบเท่าระดับ 4.0000 คะแนน

2.2 การจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี 2565 (น้ำหนักร้อยละ 35) ทุณหมนเวียนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (แผนยุทธศาสตร์ด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2560 - 2565 (ฉบับทบทวนปี พ.ศ. 2564) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (แผนปฏิบัติการประจำปี 2565) โดยแผนยุทธศาสตร์ฯ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร เงินทุณหมนเวียนฯ ในการประชุมครั้งที่ 4/2564 เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2564 แล้ว และการสื่อสารให้ผู้บริหาร และหน่วยงานภายในทุณหมนเวียนที่เกี่ยวข้องรับทราบภายในปีบัญชี 2564 จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ 5.0000 คะแนน

โดยจากผลการดำเนินงานในปีบัญชี 2564 จากประเด็นหลักที่กำหนดข้างต้น จึงมีผลการประเมินตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล เทียบเท่าระดับคะแนนเท่ากับ 4.6500

** (ที่มา : รายงานผลการดำเนินงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ประจำปีบัญชี 2564 (ฉบับสมบูรณ์) ของ โดยบริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด)



แผนภาพประกอบ 2 ผลการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ในปีบัญชี 2564

จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีบัญชี 2564 (ฉบับสมบูรณ์) ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ได้มีการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของบริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด ดังนี้

1. ด้านปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.1 มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคำบรรยายลักษณะงาน

กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาได้จัดคำบรรยายลักษณะงานไปใช้ประโยชน์ในการสรรหา คัดเลือก ว่าจ้างบุคลากรของทุนหมุนเวียนได้ ในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี จำนวน 1 อัตรา มีอัตรากำลังครบตามเป้าหมายประจำปีที่กำหนด กิจกรรมที่กำหนดไว้ตามแผนโดยมีรายละเอียดผลการปฏิบัติงานโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

กิจกรรมที่ 1 สรรหาอัตรากำลังตามกรอบ อัตรากำลัง ได้ดำเนินการบริหารงานบุคคลตามกรอบ อัตรากำลังที่กำหนดโดยมีคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติงานตามภารกิจ โครงการต่าง ๆ ของ กองทุนฯ และสรรหา บุคลากรเจ้าหน้าที่การเงิน และบัญชีตามกรอบอัตรากำลัง คุณสมบัติและมาตรฐานตำแหน่ง ตามขั้นตอนการสรรหา มาปฏิบัติงานเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2564 ทดแทน พนักงานกองทุนที่ได้ลาออกไปโดยได้ นางสาวจตุพร บุญช่วย มาเป็นเจ้าหน้าที่ การเงินและบัญชี เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหาย ต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ

กิจกรรมที่ 2 พัฒนาศักยภาพ และภาวะผู้นำ แก่เจ้าหน้าที่กองทุนเพื่อโครงการอาหาร กลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานกองทุนฯดำเนินการพัฒนาบุคลากร ของกองทุนฯได้ทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2561 -2564 และ แผนพัฒนาบุคคล ประจำปี 2565 ดังนี้

- ได้จัดทำข้อบังคับคณะกรรมการบริหาร กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียน ประถมศึกษาว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของ กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียน ประถมศึกษา 2564 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ การบริหารงานบุคคลของกองทุนโครงการ อาหารกลางวันในโรงเรียน ประถมศึกษามีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐาน ตามที่คณะกรรมการนโยบายการบริหาร ทุนหมุนเวียนกำหนด

- สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ได้ส่งบุคลากร จำนวน 2 คน เข้าร่วมฝึกอบรมการใช้งานระบบ New GFMS สำหรับกองทุน/ เงินทุนของกรมบัญชีกลาง วันที่ 26 -27 เมษายน 2564 แต่เนื่องจากการแพร่ระบาดของ เชื้อไวรัสโคโรนา (COVID -19) จึงเลื่อน การอบรมเป็นวันที่ 20 -21 พฤษภาคม 2564 ซึ่งการฝึกอบรมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้าง ความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานใน ระบบ New GFMS เป็นการฝึกอบรมระบบ online ที่ทางกรมบัญชีกลางกำหนด

- ได้กำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรของกองทุน อย่างต่อเนื่องและมอบหมายภาระงานอย่าง เหมาะสมตลอดจนจัดให้มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ไว้ปีละ 1 ครั้งเข้าร่วมรับฟังการชี้แจงกรอบหลักเกณฑ์ การประเมินผลการดำเนินงานกองทุน หน่วยงานประจำปี 2565 ผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ วันที่ 29 กรกฎาคม 2564

- เข้าร่วมประชุมชี้แจงการใช้ระบบงาน สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ Smart OBEC ของสพฐ. กิจกรรมที่ 3 ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบ ผลสำเร็จในการแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการ ฝ่ายเลขานุการ คณะอนุกรรมการดำเนินการ กองทุน ฯ ได้ดำเนินการปรับแผนปฏิบัติการ ประจำปี 2564 กิจกรรมศึกษาดูงานโรงเรียนที่ ประสบผลสำเร็จในการแก้ปัญหาภาวะทุพ โภชนาการ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จึงไม่สามารถไปศึกษาดูงานตามแผนการ ดำเนินงานได้ แต่ได้ปรับเปลี่ยนวิธีการด้วย การศึกษากรณี ศึกษายานผลการปฏิบัติงาน ของโรงเรียน สื่อวีดิทัศน์ของโรงเรียนในสังกัด ที่สามารถแก้ภาวะทุพโภชนาการได้ดี และนำเข้าสู่เสนอให้คณะกรรมการบริหารกองทุนรับทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ในคราวประชุม ครั้งที่7/2563 วันศุกร์ที่ 13 พฤศจิกายน 2563และการประชุม คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ วันศุกร์ที่ 25 มิถุนายน 2564 ณ ห้องประชุมศูนย์ ปฏิบัติการ สพฐ.DOC หากสถานการณ์การ แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ดีขึ้น จะดำเนินการตามแผนต่อไป สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหาร กลางวัน นางอัมขลิ แจ่มผล นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ เป็นผู้แทน ร่วมกิจกรรม ศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบอาหารกลางวัน และโรงเรียนต้นแบบนักเรียนไทยสุขภาพดี ณ โรงเรียนวัดทุ่งคอก สพป.สุพรรณบุรี เขต 2 จัดทำขึ้นโดย มูลนิธิอานานิโอะโมะโตะ วัตถุประสงค์เพื่อเปิดโลกทัศน์และนำความรู้มา ประยุกต์ใช้ในการพัฒนากิจกรรมโรงเรียน ต้นแบบอาหารกลางวันกองทุนรับทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ในคราวประชุม ครั้งที่7/2563 วันศุกร์ที่ 13 พฤศจิกายน 2563และการประชุม คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ วันศุกร์ที่ 25 มิถุนายน 2564 ณ ห้องประชุมศูนย์ ปฏิบัติการ สพฐ.DOC หากสถานการณ์การ แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ดีขึ้น จะดำเนินการตามแผนต่อไป สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหาร กลางวัน นางอัมขลิ แจ่มผล นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ เป็นผู้แทน ร่วมกิจกรรม ศึกษาดูงานโรงเรียน ต้นแบบอาหารกลางวัน และโรงเรียนต้นแบบนักเรียนไทยสุขภาพดี ณ โรงเรียนวัดทุ่งคอก สพป.สุพรรณบุรี เขต 2 จัดทำขึ้นโดย มูลนิธิอานานิโอะโมะโตะ วัตถุประสงค์เพื่อเปิดโลกทัศน์และนำความรู้มา ประยุกต์ใช้ในการ พัฒนากิจกรรมโรงเรียน ต้นแบบอาหารกลางวัน

กิจกรรมที่ 4 สนทนากลุ่มเพื่อสรุปองค์ความรู้ ที่ได้รับ (AAR) สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหาร กลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาได้ดำเนินการ จัดกิจกรรมการ PLC เรื่อง การควบคุมภายใน และการบริหาร ความเสี่ยง เพื่อให้ได้องค์ความรู้ ในเรื่องต่อไปนี้

- หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วย มาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุม ภายในสำหรับ หน่วยงานของรัฐ พ.ศ.2561

- แนวทางการปฏิบัติงานการควบคุมภายใน ของสพฐ.และโรงเรียน(สมาชิกอภิปรายและ บทสรุปใน การอภิปราย) เมื่อตรวจสอบผลการปฏิบัติงานพบว่ากองทุนฯ มีผลปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายแม้จะเกิด ภาวะวิกฤตของสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แต่กองทุนฯก็ สามารถดำเนิน

กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ ประจำปี 2564 ได้ครบถ้วน ทั้ง 4 กิจกรรม กองทุนฯจึงได้นำผลการดำเนินงานมาจัดทำรายงานประจำปีที่มีองค์ประกอบสำคัญกิจกรรมที่ 4 สนทนากลุ่มเพื่อสรุปองค์ความรู้ ที่ได้รับ (AAR) สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาได้ดำเนินการ จัดกิจกรรมการ PLC เรื่อง การควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้ได้องค์ความรู้ ในเรื่องต่อไปนี้

- หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วย มาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุม ภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.2561

- แนวทางการปฏิบัติงานการควบคุมภายใน ของสพฐ.และโรงเรียน(สมาชิกอภิปรายและ บทสรุปในการอภิปราย) เมื่อตรวจสอบผลการปฏิบัติงานพบว่ากองทุนฯ มีผลปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายแม้จะเกิด ภาวะวิกฤตของสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แต่กองทุนฯก็ สามารถดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ ประจำปี 2564 ได้ครบถ้วน ทั้ง 4 กิจกรรม กองทุนฯจึงได้นำผลการดำเนินงานมาจัดทำรายงานประจำปีที่มีองค์ประกอบสำคัญครบถ้วนได้แก่ ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ได้นำข้อเสนอแนะที่ได้ในปี 2564 กำหนดเป็นแนวปฏิบัติในปี 2565 ต่อไป โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำรายงานประจำปี ในคราวประชุมคณะกรรมการ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีบัญชี 2564 จัดทำรายงานตัวชี้วัด ประจำปี 2564 และจัดทำหลักเกณฑ์และแนวทางการจัดสรร งบประมาณตามโครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ระหว่างที่ 18 – 22 ตุลาคม พ.ศ. 25 6 4 ณ ห้องประชุม โกวิทวรพิพัฒน์ กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร และได้นำผลการปฏิบัติ หน้าที่เผยแพร่ต่อสาธารณชนในเว็บไซต์เว็บ กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียน ประถมศึกษา [http://www.obecschoollunch.com /](http://www.obecschoollunch.com/)

1.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผลการดำเนินงาน กองทุนฯได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารระดับสูงของทุนหมุนเวียน 3 ราย ประกอบด้วย 1.เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2.รองหรือผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน 3.ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเพื่อโครงการ อาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) จัดทำบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการ ดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี 2564 ตามบันทึกข้อความของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการ อาหารกลางวัน ตามบันทึกข้อความ ที่ ศธ04282/757 ลงวันที่15กันยายน2564เพื่อลงนามตามข้อตกลงการ ประเมินผลการดำเนินงานผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร ระดับสูงของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันใน โรงเรียนประถมศึกษา 3 ราย ระหว่าง- นางยสุภัทร จำปา ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นายอัมพร พินะสา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน - นางยสุภัทร จำปา ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กับ ว่าที่ ร.ต. ธนุ วงษ์จินดารองเลขาธิการคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน - นางยสุภัทร จำปา ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กับ นายพนัส บุญวัฒน์สุนทร ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ในโรงเรียนประถมศึกษา และได้จัดทำแบบประเมินผลผู้บริหารระดับสูง มีการกำหนดกรอบการประเมินผล 6 ด้านที่ สอดคล้องเชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์ เป้าหมายระดับ องค์กร ที่สอดคล้องกับ บันทึกข้อตกลงประจำปี ที่ทุนหมุนเวียนดำเนินการร่วมกับกรมบัญชีกลาง ใน 6ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเงิน 2) ด้านการ สนองตอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) ด้านการปฏิบัติการ 4) ด้านบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน 5) ด้านการ ปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง และ 6) ด้านการดำเนินการ ตามนโยบายของรัฐบาล และได้ นำเข้าให้ คณะกรรมการบริหารกองทุนฯเพื่อพิจารณา ขอความเห็นชอบในคราวประชุมในคราวประชุม ครั้งที่ 5/2564 วันศุกร์ที่ 17 กันยายน 2564 ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์2) ทำการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหาร ระดับสูง โดย คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อ โครงการอาหารกลางวัน ในคราวประชุมครั้งที่ 5/2564 วันศุกร์ที่ 17 กันยายน 2564 โดยคณะกรรมการ บริหารกองทุนฯ จำนวน 10คน ได้ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน

1) เลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ในภาพรวมการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.60 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน มีผลการ ประเมินดังนี้

ด้านที่ 1 การเงิน ผลการประเมินเฉลี่ย 4.30 ด้านที่ 2 การสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการประเมินเฉลี่ย 5.00 ด้านที่ 3 การปฏิบัติการ ผลการประเมินเฉลี่ย 4.48 ด้านที่ 4 การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ผลการประเมินเฉลี่ย 4.61 ด้านที่ 5 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการ บริหารผู้บริหาร พนักงาน และ ลูกจ้าง ผลการประเมินเฉลี่ย 5.00 ด้านที่ 6 การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/ กระทรวงการคลัง ผลการประเมิน เฉลี่ย 4.35

2) รองเลขานุการคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พบว่า ในภาพรวมการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.43 และเมื่อจำแนกเป็นราย ด้าน มีผลการประเมินดังนี้

ด้านที่ 1 การเงิน ผลการประเมินเฉลี่ย 4.15 ด้านที่ 2 การสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการประเมินเฉลี่ย 4.73 ด้านที่ 3 การปฏิบัติการ ผลการประเมินเฉลี่ย 4.33 ด้านที่ 4 การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ผลการประเมินเฉลี่ย 4.57 ด้านที่ 5 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ผลการประเมิน เฉลี่ย 4.65 ด้านที่ 6 การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/ กระทรวงการคลัง ผลการประเมินเฉลี่ย 4.00

3) ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเพื่อโครงการ อาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ในภาพรวมการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.55 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน มีผลการประเมินดังนี้

ด้านที่ 1 การเงิน ผลการประเมินเฉลี่ย 4.30 ด้านที่ 2 การสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการประเมินเฉลี่ย 5.00 ด้านที่ 3 การปฏิบัติการ ผลการประเมินเฉลี่ย 4.39 ด้านที่ 4 การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ผลการประเมินเฉลี่ย 4.55 ด้านที่ 5 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ผลการประเมินเฉลี่ย 5.00 ด้านที่ 6 การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/ กระทรวงการคลัง ผลการประเมินเฉลี่ย 4.21

4) สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ได้ดำเนินการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อประเมิน ประสิทธิภาพของในบุคลากรทุกระดับของทุน หมุนเวียนเพื่อใช้ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ 1. ข้าราชการกองทุนฯ ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง คือ - ครั้งที่ 1 วันที่ 1 ตุลาคม 2563 – 30 มีนาคม 2564 - ครั้งที่ 2 วันที่ 1 เมษายน 2564 – 30 กันยายน 2564 2. พนักงานกองทุนฯ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงาน กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียน ประถมศึกษา เพื่อเลื่อนค่าตอบแทนโดยพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน ปีละ 1 ครั้ง ในวันที่ 1 ตุลาคมของทุกปี ซึ่งผลการประเมิน การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงาน กองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ 2564 (1 ตุลาคม 2564) รอบการประเมินเริ่มตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2563 – 30 กันยายน 2564 ดังนี้ - ผลการประเมินอยู่ในช่วงดีเด่น (95 –100) เลื่อนร้อยละ 4.0 -5.0 จำนวน 4 ราย โดยผ่านการประชุมของคณะกรรมการ ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาและ เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานกองทุนฯ ประจำปี 2564 ในคราวประชุมเมื่อ วันที่ 10 กันยายน 2564 ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ 3. ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนฯ ได้นำผลการ ประเมินบุคลากรมาจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานและข้อพัฒนางานที่ทำหายเหมาะสม กับงานของแต่ละบุคคลในคราวต่อสัญญาการ ปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ ประจำปี 2566

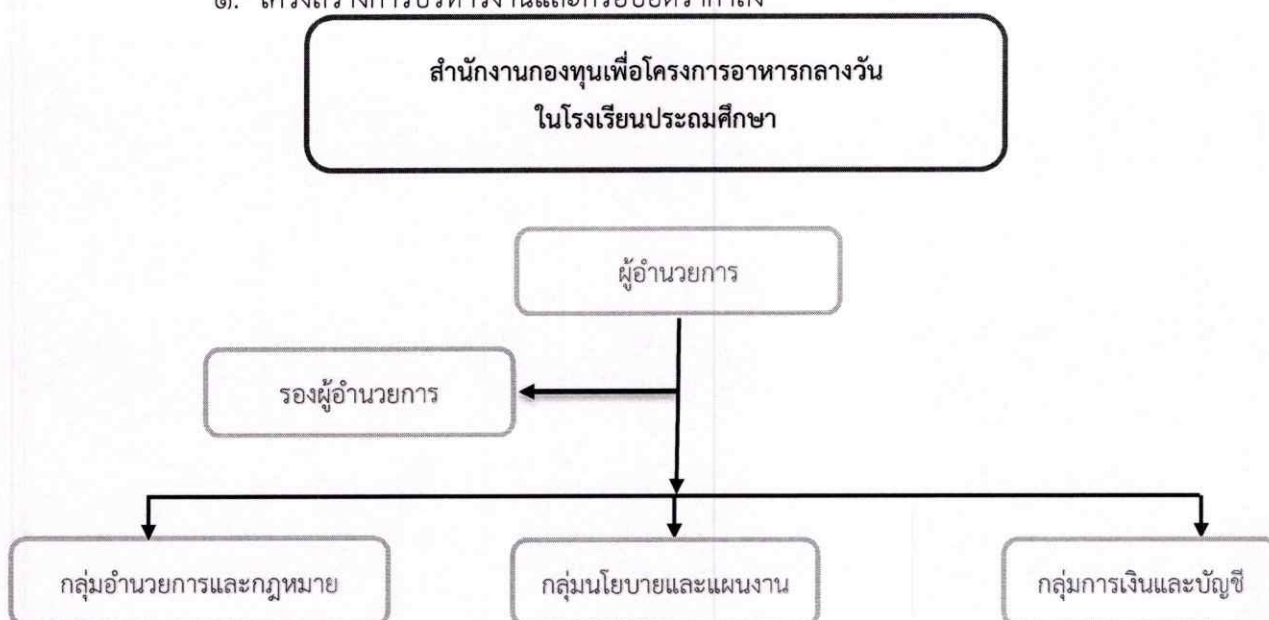
7. การวิเคราะห์สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายในภายนอกทุนหมุนเวียน

ผลการวิเคราะห์สถานะปัจจุบันของกองทุนเวียนและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายในภายนอกทุนหมุนเวียน สรุปดังนี้

ปัจจัยภายใน

โครงสร้างของกองทุนหมุนเวียน

๑. โครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลัง



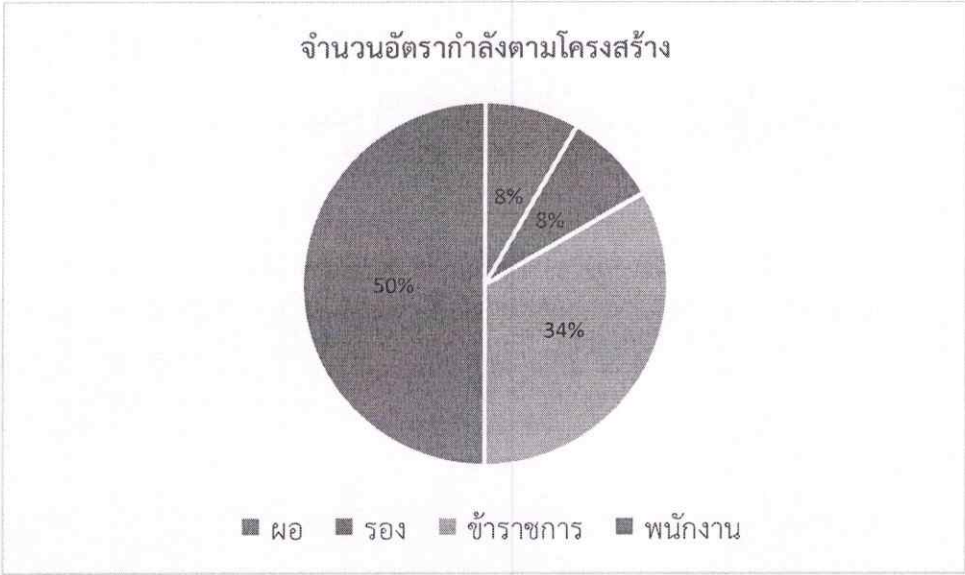
แผนภาพประกอบ 3 โครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลัง

2. กรอบอัตรากำลัง

ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนฯ (ข้าราชการ)	จำนวน	1	คน
รองผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนฯ (ข้าราชการ)	จำนวน	1	คน
กลุ่มอำนาจการและกฎหมาย			
• ข้าราชการ	จำนวน	2	คน
• พนักงานกองทุนฯ ตำแหน่งนักจัดการทั่วไป	จำนวน	1	คน
• พนักงานกองทุนฯ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์	จำนวน	1	คน
กลุ่มนโยบายและแผน			
• ข้าราชการ	จำนวน	1	คน
• พนักงานกองทุนฯ			
▪ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน	1	คน
▪ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์	จำนวน	1	คน
กลุ่มการเงินและบัญชี			
• ข้าราชการ	จำนวน	2	คน
• พนักงานกองทุนฯ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	จำนวน	1	คน
รวม	จำนวน	12	คน

3. อัตรากำลังบุคลากร ปีงบประมาณ 2565

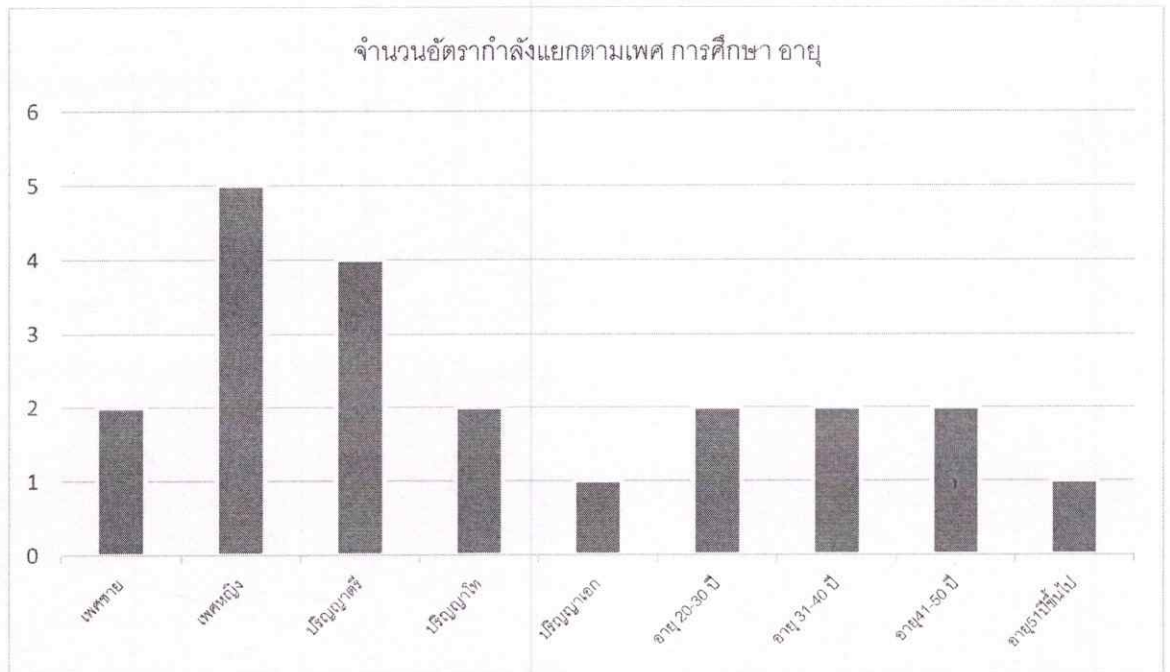
อัตรากำลังบุคลากร	อัตรากำลังบุคลากร ชาติ	สภาวะปัจจุบันของอัตรากำลัง				แนวโน้มบุคลากร ในอนาคต (ปีงบประมาณ 2566)
		ตำแหน่งงาน ที่มีอยู่ตัว	อายุ ตัว	อายุ งาน	วุฒิ การศึกษา	
1. ผู้อำนวยการสำนักงาน กองทุนฯ (ข้าราชการ) จำนวน 1 คน	-	ผอ.กลุ่มบริหาร ทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการ สำนักงานกองทุนฯ	58	34	ร.ป.ม.	แต่งตั้งและมอบหมาย โดยเลขาธิการ คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. รองผู้อำนวยการสำนักงาน กองทุนฯ (ข้าราชการ) จำนวน 1 คน	-	รอง ผอ.เขตพื้นที่ การศึกษา ฯ ปฏิบัติ หน้าที่ รอง ผู้อำนวยการ สำนักงานกองทุนฯ	44	21	ศษ.ม.	แต่งตั้งและมอบหมาย โดยเลขาธิการ คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. รองผู้อำนวยการสำนักงาน กองทุนฯ (ข้าราชการ) จำนวน 1 คน	-	รอง ผอ.เขตพื้นที่ การศึกษา ฯ ปฏิบัติ หน้าที่ รอง ผู้อำนวยการ สำนักงานกองทุนฯ	40	17	ศษ.ด.	แต่งตั้งและมอบหมาย โดยเลขาธิการ คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. กลุ่มอำนวยการและกฎหมาย จำนวน 4 คน ● ข้าราชการ จำนวน 2 คน ● พนักงาน กองทุนฯ ◆ ตำแหน่งนักจัดการงาน ทั่วไป จำนวน 2 คน	● ข้าราชการ จำนวน 2 คน ● พนักงาน กองทุนฯ ◆ ตำแหน่งนัก จัดการงานทั่วไป จำนวน 1 คน	● พนักงานกองทุนฯ ตำแหน่งนักจัดการ งานทั่วไป จำนวน 1 คน	29	7	ร.ป.บ.	- ข้าราชการดำเนินการ สรรหาให้ครบตามกรอบ อัตรากำลังที่ได้รับการ อนุมัติ - พนักงานกองทุนฯ มีแนวโน้มจ้างต่อเท่าเดิม
5. กลุ่มนโยบายและแผน จำนวน 4 คน ● ข้าราชการจำนวน 1 คน ● พนักงานกองทุนฯ จำนวน 3 คน ◆ ตำแหน่งนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน จำนวน 2 คน ◆ ตำแหน่งนักวิชาการ คอมพิวเตอร์ จำนวน 1 คน	● ข้าราชการ จำนวน 1 คน (ช่วยราชการ) ● พนักงานกองทุนฯ - ตำแหน่ง นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน จำนวน 1 คน ◆ ตำแหน่งนักวิชาการ คอมพิวเตอร์ จำนวน 1 คน	● พนักงานกองทุนฯ - ตำแหน่ง นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน จำนวน 1 คน - ตำแหน่ง นักวิชาการ คอมพิวเตอร์ จำนวน 1 คน	36	10	ศศ.บ.	- พนักงานกองทุนฯ มีแนวโน้มจ้างต่อเท่าเดิม
6. กลุ่มการเงินและบัญชีจำนวน 2 คน ● ข้าราชการ จำนวน 1 คน ● พนักงานกองทุนฯ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและ บัญชี จำนวน 1 คน	● ข้าราชการ จำนวน 1 คน	● พนักงานกองทุนฯ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ การเงินและบัญชี จำนวน 1 คน	41	2	บ.ช.บ.	- ข้าราชการดำเนินการ สรรหาให้ครบตาม กรอบอัตรากำลังที่ได้รับ การอนุมัติ - พนักงานกองทุนฯ มีแนวโน้มจ้างต่อเท่าเดิม
รวม 12 คน	รวม 6 คน	รวม 7 คน				



แผนภาพประกอบ 4 จำนวนอัตรากำลังตามโครงสร้าง



แผนภาพประกอบ 5 จำนวนตามกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่จริง



แผนภาพประกอบ 6 จำนวนอัตรากำลังแยกตามเพศ วุฒิการศึกษา และอายุตัว

8. ค่านิยมและวัฒนธรรมด้านบุคลากรของกองทุนหมุนเวียน

1. ยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม

1.1 มีสติ ควบคุมดูแลตนเองได้ สร้างวินัยในการดำเนินชีวิต ควบคุมจิตใจ และอารมณ์ให้ทำในสิ่งที่ถูกต้องที่ควร

1.2 ซื่อตรง ตรงไปตรงมา ไม่หลอกลวงทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

1.3 โปร่งใส ตรวจสอบได้

2. พยายามรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม

2.1 รัก ห่วงแหน และปกป้องชื่อเสียงของกองทุน

2.2 รักการเรียนรู้ ขวนขวายศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และนำความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์

ปรับปรุงงาน

2.3 ลงมือดูแล และรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และสังคมเสมือนของตนเอง

3. ร่วมแรงร่วมใจ เสียสละ มีจิตอาสา

3.1 ผนึกพลัง ประสาน ความแตกต่าง

3.2 เสียสละเวลา และ ความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม

9. สมรรถนะหลักของบุคลากรของกองทุนฯ

สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานนั้น ควรประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความสามารถอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้อง ชัดเจน
2. ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลลัพธ์อันพึงประสงค์
3. อุปนิสัยในการทำงาน (Attribute) คือ รูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการคือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ

กำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะที่ต้องการสำหรับผู้บริหารระดับสูง
 - ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดแนวทางในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม
 - ภาวะผู้นำและความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
 - ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
 - ความสามารถในการตัดสินใจ บนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง
 - การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ
2. สมรรถนะที่ต้องการสำหรับกลุ่มอำนวยการและกฎหมาย
 - มีความรู้ความเข้าใจกฎหมาย หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่งานประจำที่ปฏิบัติอยู่
 - สามารถหาคำตอบในทางกฎหมายได้เมื่อมีข้อสงสัยในการปฏิบัติหน้าที่
 - สามารถนำไปประยุกต์เพื่อแก้ปัญหาในทางกฎหมาย หรือตอบคำถามข้อสงสัยในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่หน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องได้
 - มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายหรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายหรือระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งสามารถแนะนำ หรือให้คำปรึกษาในภาพรวมได้
 - มีความเชี่ยวชาญทางกฎหมาย สามารถให้คำแนะนำปรึกษา วิเคราะห์เหตุผลและแก้ไข
 - ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. สมรรถนะที่ต้องการสำหรับกลุ่มนโยบายและแผน
 - ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี หลักการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ซึ่ง ครอบคลุมเรื่องวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ(Mission) เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ และค่าเป้าหมาย
 - สามารถจัดทำแผนงาน / และโครงการได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับ กฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
 - สามารถให้ข้อเสนอแนะสนับสนุนผลักดันแผนโครงการให้ประสบผลสำเร็จ
 - สามารถบริหารแผนงานโครงการให้ประสบผลสำเร็จ

4. สมรรถนะที่ต้องการสำหรับกลุ่มการเงินและบัญชี

- มีความรู้ทางการเงินและบัญชี
- สามารถจัดทำบัญชีและรายงานผลการดำเนินงานด้านการเงินที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง
- มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการทำงาน

สรุปการวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายในภายนอกทุนหมุนเวียน เนื่องจากสถานการณ์ด้านทรัพยากรบุคคลปัจจุบันของกองทุนฯ ภายใน 1-3 ปี ข้างหน้า สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ต้องทบทวนโครงสร้างและภารกิจที่ของสำนักงาน ตามประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน และรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ชาติ จึงมีความจำเป็นต้องมีแผนการสรรหา การพัฒนาเตรียมความพร้อม ผู้ที่จะทดแทนตำแหน่งสำคัญๆ โดยเฉพาะตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 5 อัตรา เพียงพอกับภารกิจของงานในปัจจุบัน ตำแหน่งข้าราชการในกลุ่มอำนวยการและกฎหมาย จำนวน 2 อัตรา ตำแหน่งข้าราชการในกลุ่มนโยบายและแผน จำนวน 1 อัตรา ข้าราชการตำแหน่งในกลุ่มการเงินและบัญชีจำนวน 2 อัตรา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นในปี 2566 ควรมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน จัดทำ Road map การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพโดยมีรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย ทั้งนี้ สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ควรดำเนินการสรรหาบุคลากร ให้ครบตามกรอบอัตรากำลัง เพื่อให้การดำเนินงานของสำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

10. การนำปัจจัยความสำเร็จจากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากรายงานผลการดำเนินงานในปี 2564 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้กองทุนฯสามารถดำเนินงานได้ประสบผลสำเร็จ

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปี 2564 คือ

1. กองทุนฯ มีปัจจัยพื้นฐานที่ครบถ้วน ครอบคลุมและเข้มแข็งโดยมีโครงสร้างการบริหารงานที่ประกอบด้วยกลุ่มงานอำนวยการและกฎหมาย กลุ่มงานนโยบายและแผน และกลุ่มงานการเงินและบัญชีและได้จัดทำคำบรรยายของลักษณะงานทุกตำแหน่งนำมาใช้เพื่อสรรหา พนักงานสำนักงาน มีระบบผลการปฏิบัติงานรายบุคคลและมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพิจารณาให้ค่าตอบแทนซึ่งการดำเนินงานทั้งหมดที่ผ่านมามีนำมาใช้ในการดำเนินงานในปี 2564

2. การแต่งตั้งบุคลากรจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการในการวางแผนและดำเนินงานโครงการ และกิจกรรม เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิตัวแทนจากกรมอนามัย ผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยตรวจสอบภายใน ตัวแทนจากสำนักงานตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความทุ่มเท เสียสละ ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

3. คณะกรรมการบริหารกองทุนฯประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานสำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการ ทำให้มีการประสานงานและบูรณาการองค์ความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกัน

4. นโยบายของรัฐบาลให้บริหารจัดการโดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี กองทุนฯใช้หลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้

5. บุคคล หน่วยงาน องค์กรในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับที่เกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรของกองทุนฯ

6. สนับสนุน ส่งเสริมการปรับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

7. กองทุนฯ มีระบบสารสนเทศในการติดตามผลการปฏิบัติงานและสามารถตรวจสอบได้ว่าการปฏิบัติงาน ปฏิบัติได้ถึงสถานะใด สามารถบริการได้รวดเร็ว สามารถสืบค้นได้ง่าย รองรับการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ได้และมีข้อมูลครบถ้วนพร้อมใช้งาน ถึงแม้อยู่ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควโรน่า 2019 ก็สามารถรายงานข้อมูลผ่านระบบได้

นอกจากนี้ ยังมีกลไกที่เกี่ยวข้อง คือ คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ประกอบด้วย ผู้บริหารและผู้แทนจาก หน่วยงานต่างๆ ทำหน้าที่ กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จัดทำข้อเสนอเชิง นโยบายและพิจารณาให้ความเห็นในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้ง มีคณะอนุกรรมการจัดทำข้อเสนอการสรรหาและค่าตอบแทน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่จะผลักดันแผนยุทธศาสตร์การ บริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้า บรรลุตามเป้าหมายและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์กองทุนฯ

จากการวิเคราะห์หาความต้องการของผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจเชิงกลยุทธ์ สามารถสรุปปัญหา/ อุปสรรคและความต้องการให้ระบบงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสนับสนุนให้การดำเนินงาน ประสบความสำเร็จ ได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การนำปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2566 – 2570

ระบบงาน HR	ปัญหา/อุปสรรค	สิ่งที่ต้องการให้ HR สนับสนุน
เชิงกลยุทธ์ (HR Strategy)	1. ผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ยังขาดความ มุ่งมั่น ในการพัฒนาโครงการอาหารกลางวัน ทำให้การดำเนินงานขาด ประสิทธิภาพ	ส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กรในการทำงาน
การสรรหาและ ว่าจ้าง (Recruitment)	1. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน มีปริมาณน้อยไม่สอดคล้องกับ ภารกิจ และปริมาณงาน ทำให้การปฏิบัติไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร 2. ขาดบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะด้านเช่น ด้านนโยบายและแผนด้าน กฎหมายด้านการเงินและบัญชี ด้านตรวจสอบภายใน 3. นโยบายการจำกัดบุคลากรภาครัฐ ทำให้ไม่สามารถกำหนดกรอบ อัตราค่าจ้างเพิ่มได้	- เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการ สรรหาให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ - จูงใจคนเก่งเฉพาะทางมี ประสิทธิภาพ - นำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ ออกแบบระบบการทำงานให้ มากขึ้น
การฝึกอบรมและ พัฒนาบุคลากร (training and development)	1. การพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนการดำเนินงานกองทุนขาดความ ต่อเนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. บุคลากรขาดประสบการณ์ในภารกิจงานของกองทุนฯ 3. การดำเนินงานกองทุนในส่วนของพัฒนาความรู้ ความสามารถ ของเจ้าหน้าที่ในกองทุนต้องใช้องค์ความรู้จากบุคลากรภายนอกกองทุน ส่งผลให้ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนางานกองทุน 4. การดำเนินงานนี้สอดคล้องตามภารกิจจำเป็นต้องให้ความรู้ความเข้าใจ กับภาคีเครือข่ายต้องเข้าใจตรงกันเพื่อการแนะนำสถานศึกษาในการ ดำเนินกิจกรรมให้ถูกต้องและชัดเจน	- ฝึกอบรมในรูปแบบที่ หลากหลาย - ศึกษาดูงานเพื่อสร้าง Connection - การสร้างคู่มือปฏิบัติงาน - การสร้างแบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3
ยุทธศาสตร์ของต้นสังกัดและประเทศ

ส่วนที่ 3

ยุทธศาสตร์ของประเทศและต้นสังกัด

กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา จัดทำ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว 5 ปี 2566 – 2570 (ทบทวนปีบัญชี 2566) ให้มีความสอดคล้องกับผลการดำเนินงานประจำปีบัญชี 2564 แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)

การพัฒนาประเทศไทยนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 เป็นต้นมา ได้ส่งผลให้ประเทศมีการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านเศรษฐกิจที่ประเทศไทยได้รับการยกระดับเป็นประเทศใน กลุ่มบนของกลุ่มประเทศระดับรายได้ปานกลาง ในด้านสังคมที่มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนส่งผล ให้ประเทศไทยหลุดพ้นจากการเป็นประเทศยากจน และในด้านสิ่งแวดล้อมที่ประเทศไทยมีข้อได้เปรียบ ในความหลากหลายเชิงนิเวศ อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังมีความท้าทายต่อการพัฒนาที่สำคัญ อาทิ อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจในปี 2560 ที่ร้อยละ 3.9 ถือว่าอยู่ในระดับต่ำกว่าศักยภาพ เมื่อเทียบกับร้อยละ 6.0 ต่อปี ในช่วงเวลาเกือบ 6 ทศวรรษที่ผ่านมา โดยมีสาเหตุหลักจากการชะลอตัวของการลงทุน ภายในประเทศและสถานการณ์เศรษฐกิจโลกที่ยังไม่ฟื้นตัวได้เต็มที่ โครงสร้างเศรษฐกิจไทยที่ยังไม่สามารถ ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ภาคบริการและภาคเกษตรมีผลผลิต การผลิตในระดับต่ำ ขาดการนำเทคโนโลยีเข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ประกอบกับแรงงานไทยยังมีปัญหาเรื่องคุณภาพและสมรรถนะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ

นอกจากนี้ ศักยภาพและคุณภาพของประชากรไทยทุกช่วงวัยยังคงเป็นปัจจัยท้าทายสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ แม้ว่าการเข้าถึงระบบบริการสาธารณะ การศึกษา บริการสาธารณสุข โครงสร้างพื้นฐาน ต่าง ๆ และการคุ้มครองทางสังคมอื่น ๆ ของคนไทยมีความครอบคลุมเพิ่มมากขึ้น แต่ยังคงมีปัญหาเรื่อง คุณภาพการให้บริการที่มีมาตรฐานแตกต่างกันระหว่างพื้นที่ ซึ่งเป็นหนึ่งในสาเหตุหลักที่ทำให้ประเทศไทย ยังคงมีปัญหาความเหลื่อมล้ำในหลายมิติ ขณะที่ปัญหาด้านความยากจนยังคงเป็นประเด็นท้าทาย ในการ ยกระดับการพัฒนาประเทศให้ประชาชนมีรายได้สูงขึ้นและแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำอย่างยั่งยืน ขณะเดียวกันการวางกลยุทธ์ระยะยาวในการฟื้นฟู การใช้ และการรักษาทรัพยากรอย่างบูรณาการ เพื่อการ พัฒนาประเทศที่ผ่านมายังขาดความชัดเจน ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ยังมีปัญหาการใช้อย่างสิ้นเปลืองและเสื่อมโทรมลงอย่างรวดเร็ว

ทั้งนี้ ปัญหาดังกล่าวข้างต้นมีสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ การพัฒนาประเทศขาดความต่อเนื่องและความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อความต้องการและปัญหา ของประชาชน ขณะที่ความมั่นคงภายในประเทศยังมีหลายประเด็นที่ต้องเสริมสร้างให้เกิดความเข้มแข็ง ลดความขัดแย้งทางความคิดและอุดมการณ์ที่มีรากฐานมาจากความเหลื่อมล้ำ ความไม่เสมอภาค การขาด ความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม และปัญหาการขาดเสถียรภาพทางการเมือง ตลอดจนส่งเสริม คนในชาติให้ยึดมั่นสถาบันหลักเป็นศูนย์รวมจิตใจให้เกิดความรักความสามัคคี

ในขณะเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานและวัยเด็กที่ลดลงและประชากรสูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จะเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ มีความท้าทายมากขึ้น ทั้งในส่วนของเสถียรภาพทางการเงินการคลังของประเทศในการจัดสวัสดิการเพื่อดูแลผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้น การลงทุนและการออม การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ความมั่นคงทางสังคม การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ซึ่งจะเป็นประเด็นท้าทายต่อการขับเคลื่อนประเทศไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว

นอกจากนั้น ประเทศไทยคาดว่าจะเข้าสู่การเป็นสังคมสูงวัยระดับสุดยอดในปี 2574 จะก่อให้เกิดโอกาสใหม่ ๆ ในการตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคนสูงวัยที่มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการคาดการณ์ว่าครอบครัวไทยจะมีขนาดเล็กลงและมีรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น ประชากรในประเทศไทยจะมีช่วงอายุที่แตกต่างกันและจะมีกลุ่มคนช่วงอายุใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ดังนั้น การเตรียมความพร้อมของประชากรให้มีคุณภาพและการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการผลิตและการบริการของประเทศจะเป็นความท้าทายสำคัญในระยะต่อไป

นอกจากนี้ ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศคาดว่าจะมีความรุนแรงมากขึ้นทั้งในเชิงความผันผวน ความถี่ และขอบเขตที่กว้างขวางมากขึ้น ซึ่งจะสร้างความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สิน ระบบโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น ตลอดจนระบบผลิตทางการเกษตรที่สัมพันธ์ต่อเนื่องกับความมั่นคงด้านอาหารและน้ำ ขณะที่ระบบนิเวศต่าง ๆ มีแนวโน้มเสื่อมโทรมลง และมีความเป็นไปได้ค่อนข้างสูงในการสูญเสียความสามารถในการรองรับความต้องการของมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ภาครัฐ ระดับความรุนแรงของผลกระทบอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศโลกและความเสื่อมโทรมของระบบนิเวศต่าง ๆ ดังกล่าวที่แต่ละประเทศจะต้องเผชิญจะมีความแตกต่างกัน ทำให้การเป็นสังคมสีเขียว การรักษาและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างบูรณาการจะได้รับความสำคัญและความสนใจจากนานาประเทศรวมทั้งประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น พลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือก รวมถึงการสร้างสมดุลความมั่นคงด้านพลังงานและอาหารมีแนวโน้มที่จะมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น กฎระเบียบและข้อตกลงด้านสิ่งแวดล้อมจะมีความเข้มข้นและเข้มงวดขึ้น โดยกรอบการพัฒนาตามข้อตกลงระหว่างประเทศต่าง ๆ ที่สำคัญ เช่น เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน และบันทึกความตกลงปารีส จะได้รับการนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง มากยิ่งขึ้น

จากปัจจัยและแนวโน้มที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ ข้างต้น เห็นได้ว่าบริบทและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีพลวัตสูง และมีความซับซ้อนหลากหลายมิติ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออนาคตการพัฒนาประเทศอย่างมาก ดังนั้น การพัฒนาประเทศจึงจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์การพัฒนาที่ครอบคลุมทุกมิติและทุกด้านการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง มีความร่วมมือในลักษณะประชารัฐจากภาคส่วนต่าง ๆ ในรูปแบบของหุ้นส่วนการพัฒนาที่เป็นการทำงานอย่างบูรณาการ เนื่องจากทุกมิติการพัฒนามีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน โดยประเทศไทยจำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ สมรรถนะ และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สามารถรู้เท่าทันและปรับตัวให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข มีอาชีพที่มั่นคง สร้างรายได้ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์และกติกาใหม่ ๆ และมาตรฐานที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบและปัจจัยส่งเสริมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปพร้อมกัน ทั้งในส่วนของระบบการเรียนการสอน และการพัฒนาทักษะฝีมือที่สอดคล้องกันกับการพัฒนาของคนในแต่ละช่วงวัย ระบบบริการสาธารณะ โครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้งการให้ความสำคัญ

กับการส่งเสริมเทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับเป็นเจ้าของเทคโนโลยี และนวัตกรรมก้าวทันโลก จากการต่อยอดการพัฒนาบนพื้นฐานนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ส่งผลให้เกิดการสร้าง ห่วงโซ่มูลค่าทางเศรษฐกิจ ทั้งภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตร และภาคบริการ กระจายผลประโยชน์ จากการพัฒนา ลดปัญหาความเหลื่อมล้ำและนำไปสู่การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกภาคส่วน

นอกจากนี้ ประเทศไทยต้องให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลความมั่นคงด้านพลังงาน และอาหาร รักษาไว้ซึ่งความหลากหลายเชิงนิเวศ การส่งเสริมการค้าเงินชีวิตและธุรกิจ และการพัฒนาและ ขยายความ เป็นเมื่อที่เติบโตอย่างต่อเนื่องที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมกับมีการมีข้อกำหนด ของรูปแบบและกฎเกณฑ์ ที่เกี่ยวเนื่องกับลักษณะการใช้พื้นที่ที่ชัดเจน ขณะที่การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและ ระบบโลจิสติกส์ กฎหมาย ระบบภาษีต้องมิกลยุทธ์การพัฒนาที่สามารถอำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้ ประเทศมีศักยภาพการแข่งขันที่สูงขึ้น และสามารถใช้จุดแข็งในเรื่องตำแหน่งที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ของประเทศ ให้เกิด ประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศมากขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญของการรวมกลุ่มความร่วมมือกับนานา ประเทศในระดับภูมิภาคและระดับโลก เพื่อกระชับและสร้างสัมพันธ์ไมตรี เสริมสร้างความสัมพันธ์ ทางการค้าที่จะก่อให้เกิดการสร้างพลังทางเศรษฐกิจและรักษาความมั่นคงของประเทศ โดยจำเป็นต้องสร้าง ความพร้อมในการที่จะยกระดับมาตรฐานและมีการปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบกติกาสากลในด้านต่าง ๆ ขณะเดียวกันประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งให้มีการปฏิรูประบบราชการและการเมืองเพื่อให้เกิดการบริหาร ราชการที่ดีและเสถียรภาพทางการเมือง มีการส่งเสริมคนในชาติให้ยึดมั่นสถาบันหลักเป็นศูนย์รวมจิตใจ เพื่อให้เกิดความรักความสามัคคี และลดความขัดแย้งภายในประเทศ โดยที่นโยบายการพัฒนาต่าง ๆ จำเป็นต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับโครงสร้างและลักษณะพฤติกรรมของประชากรที่อาจจะมี ความแตกต่าง จากปัจจุบันมากขึ้น

ดังนั้น ภายใต้งานไขโครงสร้างประชากร โครงสร้างเศรษฐกิจ สภาพสังคม สภาพภูมิอากาศ สิ่งแวดล้อม และปัจจัยการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการวางแผน การพัฒนา ที่รอบคอบและครอบคลุม อย่างไรก็ตาม หลายประเด็นพัฒนาเป็นเรื่องที่ต้องใช้ระยะเวลา ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการปรับตัวซึ่งจะต้องหยั่งรากลึกลงไปถึงการเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้าง การขับเคลื่อนการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าไปในอนาคตจึงจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ในระยะยาว ที่ต้องบรรลุ พร้อมทั้งแนวยุทธศาสตร์หลักในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างเป็น บูรณาการ บนพื้นฐานประชารัฐเพื่อยกระดับจุดแข็งและจุดเด่นของประเทศ และปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อน และจุดด้อยต่างๆ อย่างเป็นระบบ โดยยุทธศาสตร์ชาติจะเป็นเป้าหมายใหญ่ในการขับเคลื่อนประเทศ และถ่ายทอดไปสู่แผนในระดับอื่น ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติทั้งในระดับยุทธศาสตร์ ภารกิจ และพื้นที่ ซึ่งรวมถึง พื้นที่พิเศษ ต่าง ๆ อาทิ เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อให้การพัฒนา ประเทศสามารถดำเนินการได้อย่าง มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

วิสัยทัศน์ประเทศไทย

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองต่อต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย การดำรงอยู่อย่างมั่นคง และยั่งยืนของสถาบันหลัก ของชาติ และประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี

โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศ ในหลากหลายมิติ พัฒนาค้นในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

- 1) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย
- 2) ขีดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้
- 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
- 4) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม
- 5) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ
- 6) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาชาติ 2560-2579

แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ไว้ดังนี้ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษา และเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางและความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง

ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด แผนการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาภายใต้ 6 ยุทธศาสตร์หลักที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีเพื่อให้แผนการศึกษาแห่งชาติบรรลุเป้าหมายตามจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์และแนวคิดการจัดการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ มีเป้าหมาย ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

ความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560–2579 สู่การปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ ประกอบด้วย สาระของแผนการศึกษาแห่งชาติที่มีความ ชัดเจน ครบถ้วน และครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและทุกระดับการศึกษา การมีส่วนร่วมใน กระบวนการพัฒนาแผนการศึกษาแห่งชาติของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ตั้งแต่ระดับนโยบาย ระดับ ปฏิบัติผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ สาธารณชน การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แก่ผู้เกี่ยวข้องและ สาธารณชนเพื่อสร้างความตระหนักใน ความสำคัญ ของแผนการศึกษาแห่งชาติการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการศึกษาแห่งชาติและ การนำแผน การศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติ ที่ชัดเจนแก่ผู้ปฏิบัติทุกระดับ เพื่อให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วน ร่วมในการ พัฒนาการจัดการศึกษาของชาติ

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565

ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2564-2580) และแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา กำหนดให้มีการพัฒนาเด็กตั้งแต่ระดับปฐมวัยให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะที่ดี สมวัยทุกด้านโดยการปฏิรูป กระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์หลาย หลาย มีเป้าหมายให้ผู้เรียนทุกกลุ่มวัยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานมีทักษะที่จำเป็นของโลกอนาคต สามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวินัย มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งเป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่ มีความรับผิดชอบ และมีจิตสาธารณะ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็น “การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” มุ่งเน้นความปลอดภัยในสถานศึกษา ส่งเสริมโอกาสทางการ ศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม และบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดนโยบายสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565 ดังนี้

1. ด้านความปลอดภัย

พัฒนาระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา จากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และและโรคอุบัติซ้ำ

2. ด้านโอกาส

2.1 สนับสนุน ให้เด็กปฐมวัยได้เข้าเรียนทุกคน มีพัฒนาการที่ดี ทั้งร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้สมกับวัย

2.2 ดำเนินการให้เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน วางรากฐานการศึกษาเพื่ออาชีพ สามารถวิเคราะห์ตนเองเพื่อการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพตรงตามศักยภาพและความถนัดของตนเอง รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษสู่ความเป็นเลิศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2.3 พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่อยู่ในการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อป้องกันไม่ให้ออกจากระบบการศึกษา รวมทั้งช่วยเหลือเด็กตกหล่นและเด็กออกกลางคันให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียม

2.4 ส่งเสริมให้เด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีทักษะในการดำเนินชีวิต มีพื้นฐานในการประกอบอาชีพ พึ่งตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ด้านคุณภาพ

3.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นของโลกในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วน เป็นคนดี มีวินัย มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง

3.2 พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ การคิดขั้นสูง นวัตกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีดิจิทัล และภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และการเลือกศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำ

3.3 ปรับหลักสูตรเป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ ที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะหลักที่จำเป็นในแต่ละระดับ จัดกระบวนการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริง รวมทั้งส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่สร้างสมดุลทุกด้าน ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาพหุปัญญา พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลผู้เรียนทุกระดับ

3.4 พัฒนาคู่มือและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู

4. ด้านประสิทธิภาพ

4.1 พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน มีนวัตกรรมเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนบนฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

4.2 พัฒนาโรงเรียนมัธยมสี่มุมเมือง โรงเรียนคุณภาพของชุมชน โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ (Stand Alone) ให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

4.3 บริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่มีจำนวนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 น้อยกว่า 20 คน ให้ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับนโยบายโรงเรียนคุณภาพชุมชน

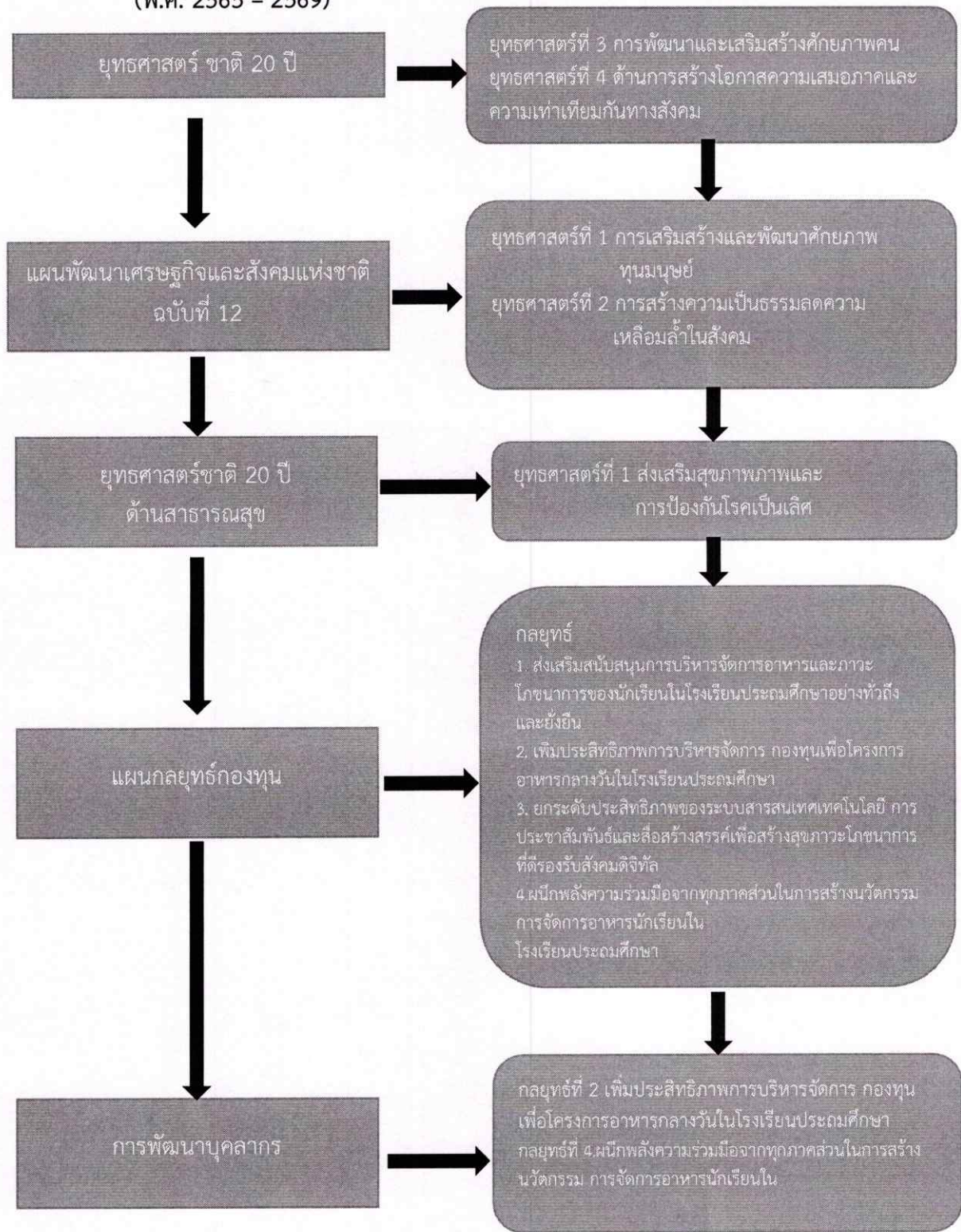
4.4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะ และสถานศึกษาที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษ

4.5 สนับสนุนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาให้เป็นต้นแบบการพัฒนาวัตกรรมการศึกษาและการเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.6 เพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาประเทศไปสู่เป้าหมาย “ประเทศไทยมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2565 สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 แผนการปฏิรูปประเทศ นโยบายรัฐบาลที่ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภาและ นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ

1.5 การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติกับกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ
(พ.ศ. 2565 – 2569)



แผนภาพที่ 7 การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติกับกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ (พ.ศ. 2565 – 2569)

ส่วนที่ 4
ทิศทางของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน
ในโรงเรียนประถมศึกษา

ส่วนที่ 4

ทิศทางของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา

กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาจัดทำแผนพัฒนากองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันระยะยาว ประจำปี 2566 – 2570 ให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ สังคม นโยบายการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป ได้ศึกษาวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2579) ตลอดจนสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศไทยให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และกรอบแนวคิดในระดับกองทุน ใช้แนวคิด Balance Scorecard (BSC) เพื่อใช้ในการบริหารจัดการและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ อย่างสมดุลและมุ่งเน้นความสำเร็จของกองทุนฯ เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางในการดำเนินงานของกองทุนฯ ดังนี้

วิสัยทัศน์

นักเรียนมีภาวะโภชนาการดี มีความรอบรู้ด้านโภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีภาวะโภชนาการดี สูงดี สมส่วน
 2. ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความรอบรู้ด้านโภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย
 3. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนฯ อย่างเป็นระบบตามหลักธรรมาภิบาล
 4. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสารสนเทศ สื่อสารประชาสัมพันธ์ ปัญหาภาวะทุพโภชนาการ พัฒนาคูคลากร สนับสนุนการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผล
 5. ประสานเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการภาวะโภชนาการและสุขภาพอนามัยนักเรียนจากหน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชนและเครือข่าย
- * ความรอบรู้ คือ เข้าถึง เข้าใจ ตอบโต้ซักถามแลกเปลี่ยน ตัดสินใจปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและบอกต่อ

เป้าประสงค์

1. นักเรียนมีภาวะทุพโภชนาการลดลง
2. นักเรียนมีองค์ความรู้และมีพฤติกรรมกรรมการบริโภคอาหารที่ปลอดภัย มีคุณค่าทางโภชนาการ
3. กองทุนฯ มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
4. กองทุนฯ มีการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการแก้ไขภาวะทุพโภชนาการ อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
5. กองทุนฯ มีนวัตกรรมและโรงเรียนต้นแบบการจัดการอาหาร เพื่อแก้ไขภาวะทุพโภชนาการ
6. กองทุนฯ เป็นที่ยอมรับและมีเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ในการระดมทรัพยากร

เพื่อพัฒนาภาวะโภชนาการและสุขภาพอนามัยที่ดีของนักเรียน

ตัวชี้วัด

เป้าประสงค์ที่ 1 นักเรียนมีภาวะทุพโภชนาการลดลง
ตัวชี้วัด

- 1.1 ร้อยละของนักเรียนที่มีน้ำหนักต่อส่วนสูงต่ำกว่าเกณฑ์ (ภาวะผอม)
- 1.2 ร้อยละของนักเรียนที่มีส่วนสูงต่ออายุต่ำกว่าเกณฑ์ (ภาวะเตี้ย)
- 1.3 ร้อยละของนักเรียนที่มีน้ำหนักต่อส่วนสูง สูงกว่าเกณฑ์ (ภาวะเริ่มอ้วนและอ้วน)

เป้าประสงค์ที่ 2 นักเรียนมีองค์ความรู้เรื่องโภชนาการ และมีพฤติกรรมการบริโภคอาหารที่ปลอดภัย
ตัวชี้วัด

- 2.1 ร้อยละของนักเรียนที่เรียนรู้และเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมภาวะโภชนาการ
- 2.2 ร้อยละของนักเรียนที่มีพฤติกรรมการบริโภคอาหารที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย
- 2.3 ร้อยละของโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ จัดกระบวนการเรียนรู้หลักปรัชญาของ

เศรษฐกิจพอเพียงสู่การพัฒนาทักษะอาชีพร่วมกับชุมชน

เป้าประสงค์ที่ 3 กองทุนฯ มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
ตัวชี้วัด

- 3.1 จำนวนครั้งที่ได้รับการตรวจสอบภายใน ประจำปีบัญชีจากผู้ตรวจสอบภายในของหน่วยงาน ภายในหน่วยงานต้นสังกัด
- 3.2 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการจ่ายเงิน และการรับเงินของทุน หมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์
- 3.3 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการรอบปีบัญชี
- 3.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

เป้าประสงค์ที่ 4 กองทุนฯ มีการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการ แก้ไขภาวะทุพโภชนาการ อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

- 4.1 จำนวนผู้เข้ารับบริการข้อมูลสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์ของกองทุนฯ
- 4.2 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ และดิจิทัลของ กองทุนฯ
- 4.3 จำนวนช่องทางการประชาสัมพันธ์ของกองทุนฯ

เป้าประสงค์ที่ 5 กองทุนฯ มีนวัตกรรมและโรงเรียนต้นแบบการจัดการอาหาร เพื่อแก้ไขภาวะ ทุพโภชนาการ

ตัวชี้วัด

- 5.1 ร้อยละของโรงเรียนต้นแบบการจัดการอาหาร เพื่อแก้ไขภาวะทุพโภชนาการ
- 5.2 จำนวนนวัตกรรมจัดการอาหารของกองทุนฯ
- 5.3 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อโรงเรียนต้นแบบการจัดการอาหาร เพื่อแก้ไขภาวะ ทุพโภชนาการ

เป้าประสงค์ที่ 6 กองทุนฯ เป็นที่ยอมรับและมีเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ในการระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาภาวะโภชนาการและสุขภาพอนามัยที่ดีของนักเรียน

ตัวชี้วัด

- 6.1 จำนวนเครือข่ายที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรเพื่อพัฒนาสุขภาพที่ดีของนักเรียน
- 6.2 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานของกองทุนฯ
- 6.3 ร้อยละของโรงเรียนได้รับการนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบการประเมินตัวชี้วัดของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา กับกรอบการประเมินตัวชี้วัดของกรมบัญชีกลาง ประจำปีบัญชี 2565

ตัวชี้วัดของแผนพัฒนากองทุนฯ ประจำปี 2565 - 2569	ความสอดคล้องกับกรอบการประเมินตัวชี้วัดกรมบัญชีกลาง		
	ตัวชี้วัดหลัก	ตัวชี้วัดร่วม	ตัวชี้วัดที่
1.1 ร้อยละของนักเรียนที่มีน้ำหนักตามเกณฑ์ ส่วนสูงต่ำกว่าเกณฑ์ (ภาวะผอม)		✓	2.3 ร้อยละของนักเรียนในโรงเรียนที่กองทุนฯ ให้การสนับสนุนในปีบัญชี 2563 - 2565 ที่ยังมีภาวะทุพโภชนาการ ณ สิ้นภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 2.3.1 นักเรียนที่มีน้ำหนักตามเกณฑ์ส่วนสูงต่ำกว่าเกณฑ์ (ภาวะผอม)
1.2 ร้อยละของนักเรียนที่มีส่วนสูงตามเกณฑ์ อายุต่ำกว่าเกณฑ์ (ภาวะเตี้ย)		✓	2.3.2 นักเรียนที่มีส่วนสูงตามเกณฑ์ อายุต่ำกว่าเกณฑ์ (ภาวะเตี้ย)
1.3 ร้อยละของนักเรียนที่มีน้ำหนักตามเกณฑ์ ส่วนสูง สูงกว่าเกณฑ์ (ภาวะเริ่มอ้วนและอ้วน)		✓	2.3.3 นักเรียนที่มีน้ำหนักตามเกณฑ์ส่วนสูงสูงกว่าเกณฑ์ (ภาวะเริ่มอ้วนและอ้วน)
2.1 ร้อยละของนักเรียนที่เรียนรู้และเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมภาวะโภชนาการ		✓	3.2 โครงการสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตกับชุมชนและภาคีเครือข่ายเพื่ออาหารนักเรียนในโรงเรียน
2.2 ร้อยละของนักเรียนที่มีพฤติกรรมการบริโภคอาหารที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย		✓	3.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี 2565 - โครงการสร้างความเท่าเทียมด้านภาวะโภชนาการสำหรับนักเรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษ 3.2 โครงการสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตกับชุมชนและภาคีเครือข่ายเพื่ออาหารนักเรียนในโรงเรียน
2.3 ร้อยละของโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ จัดกระบวนการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การพัฒนาทักษะอาชีพร่วมกับชุมชน		✓	3.2 โครงการสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตกับชุมชนและภาคีเครือข่ายเพื่ออาหารนักเรียนในโรงเรียน

ตัวชี้วัดของแผนพัฒนากองทุนฯ ประจำปี 2565 - 2569	ความสอดคล้องกับกรอบการประเมินตัวชี้วัดกรมบัญชีกลาง		
	ตัวชี้วัดหลัก	ตัวชี้วัดร่วม	ตัวชี้วัดที่
3.1 จำนวนครั้งที่ได้รับการตรวจสอบภายในประจำปีบัญชีจากผู้ตรวจสอบภายในของหน่วยงานภายในหน่วยงานต้นสังกัด		✓	4.1 การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน 4.2 การตรวจสอบภายใน
3.2 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการจ่ายเงิน และการรับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์		✓	6.2 การดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการจ่ายเงินและการรับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์
3.3 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการรอบปีบัญชี	✓		3.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี 2565 - โครงการสร้างความเท่าเทียมด้านภาวะโภชนาการสำหรับนักเรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษ 3.2 โครงการสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตกับชุมชนและภาคีเครือข่ายเพื่ออาหารนักเรียนในโรงเรียน 3.3 ความสำเร็จในการนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน 6.1 การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติ
3.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	✓		5.1 บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล
4.1 จำนวนผู้เข้ารับบริการข้อมูลสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์ของกองทุนฯ		✓	2.1 การพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการประเมินผลลัพธ์และผลกระทบของทุนหมุนเวียน (ตัวชี้วัดร่วม)
4.2 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนฯ		✓	2.1 การพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการประเมินผลลัพธ์และผลกระทบของทุนหมุนเวียน (ตัวชี้วัดร่วม)
4.3 จำนวนช่องทางการประชาสัมพันธ์ของกองทุนฯ		✓	2.1 การพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการประเมินผลลัพธ์และผลกระทบของทุนหมุนเวียน (ตัวชี้วัดร่วม)

ตัวชี้วัดของแผนพัฒนาองคมนตรี ประจำปี 2565 - 2569	ความสอดคล้องกับกรอบการประเมินตัวชี้วัดกรมบัญชีกลาง		
	ตัวชี้วัดหลัก	ตัวชี้วัดร่วม	ตัวชี้วัดที่
4.4 จำนวนระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุน		✓	2.1 การพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการประเมินผลลัพธ์และผลกระทบของทุนหมุนเวียน (ตัวชี้วัดร่วม)
5.1 ร้อยละของโรงเรียนต้นแบบการจัดการอาหาร เพื่อแก้ไขภาวะทุพโภชนาการ		✓	3.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี 2565 - โครงการสร้างความเท่าเทียมด้านภาวะโภชนาการสำหรับนักเรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษ 3.2 โครงการสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตกับชุมชนและภาคีเครือข่ายเพื่ออาหารนักเรียนในโรงเรียน
3.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	✓		5.1 บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล
5.2 จำนวนนวัตกรรมจัดการอาหารของกองทุนฯ		✓	3.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี 2565 - โครงการสร้างความเท่าเทียมด้านภาวะโภชนาการสำหรับนักเรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษ 3.2 โครงการสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตกับชุมชนและภาคีเครือข่ายเพื่ออาหารนักเรียนในโรงเรียน
5.3 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อโรงเรียนต้นแบบการจัดการอาหาร เพื่อแก้ไขภาวะทุพโภชนาการ		✓	2.2 ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2.2.1 นักเรียนในโครงการ (30 %) 2.2.2 ครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับโครงการ (35 %) 2.2.3 ผู้ปกครองหรือผู้แทนคณะกรรมการสถานศึกษา (25 %) 2.2.4 บุคลากรที่เกี่ยวข้องในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (10 %)

ตัวชี้วัดของแผนพัฒนาองคมนตรี ประจำปี 2565 - 2569	ความสอดคล้องกับกรอบการประเมินตัวชี้วัดกรมบัญชีกลาง		
	ตัวชี้วัดหลัก	ตัวชี้วัดร่วม	ตัวชี้วัดที่
6.1 จำนวนเครือข่ายที่ให้การส่งเสริม สนับสนุน ทรัพยากรเพื่อพัฒนาสุขภาพที่ดีของนักเรียน	✓		5.1 บทบาทคณะกรรมการบริหารทุน หมุนเวียน
6.2 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วน เสียในการดำเนินงานขององคมนตรี		✓	2.2 ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย 2.2.1 นักเรียนในโครงการ (30 %) 2.2.2 ครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้อง กับโครงการ (35 %) 2.2.3 ผู้ปกครองหรือผู้แทน คณะกรรมการสถานศึกษา (25 %) 2.2.4บุคลากรที่เกี่ยวข้องในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา (10 %)
6.3 ร้อยละของโรงเรียนได้รับการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน		✓	3.5 ความสำเร็จในการนิเทศติดตามผล การดำเนินงาน

กลยุทธ์

- ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการอาหารและภาวะโภชนาการของนักเรียนในโรงเรียน
ประถมศึกษาอย่างทั่วถึงและยั่งยืน
- เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ งบประมาณเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา
- ยกระดับประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศเทคโนโลยี การประชาสัมพันธ์และสื่อสารสร้างสรรค์เพื่อ
สร้างสุขภาพภาวะโภชนาการที่ดีรองรับสังคมดิจิทัล
- ผนึกพลังความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการสร้างนวัตกรรม การจัดการอาหารนักเรียนใน
โรงเรียนประถมศึกษา

ตารางที่ 3 ความเชื่อมโยงระหว่างพันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
1. ส่งเสริม สนับสนุน ให้นักเรียน มีสุขภาพ ดี สูงดี สมส่วน	1. นักเรียนมีภาวะ ทุพโภชนาการลดลง	1.1 ร้อยละของนักเรียนที่มีน้ำหนัก ตามเกณฑ์ส่วนสูงต่ำกว่าเกณฑ์ (ภาวะผอม) 1.2 ร้อยละของนักเรียนที่มีส่วนสูง ตามเกณฑ์อายุต่ำกว่าเกณฑ์ (ภาวะ เตี้ย) 1.3 ร้อยละของนักเรียนที่มีน้ำหนัก ตามเกณฑ์ส่วนสูง สูงกว่าเกณฑ์ (ภาวะเริ่มอ้วนและอ้วน)	กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริม สนับสนุนการบริหาร จัดการอาหารและ ภาวะโภชนาการของ นักเรียนในโรงเรียน ประถมศึกษาอย่าง ทัวถึงและยั่งยืน
2. ส่งเสริม สนับสนุน ให้นักเรียนในโรงเรียน ประถมศึกษามีภาวะ โภชนาการดี มีความ รอบรู้ด้านโภชนาการ และอาหารที่ปลอดภัย	2. นักเรียนมีองค์ ความรู้เรื่อง โภชนาการ และมี พฤติกรรมการ บริโภคอาหารที่ ปลอดภัย	2.1 ร้อยละของนักเรียนที่เรียนรู้ และเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมภาวะ โภชนาการ 2.2 ร้อยละของนักเรียนที่มี พฤติกรรมการบริโภคอาหารที่ถูก สุขลักษณะและปลอดภัย 2.3 ร้อยละของโรงเรียนประถมศึกษา ที่เข้าร่วมโครงการ จัดกระบวนการ เรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงสู่การพัฒนาทักษะอาชีพ ร่วมกับชุมชน	กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริม สนับสนุนการบริหาร จัดการอาหารและ ภาวะโภชนาการของ นักเรียนในโรงเรียน ประถมศึกษาอย่าง ทัวถึงและยั่งยืน
3. เพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการกองทุน ฯ อย่างเป็นระบบตาม หลักธรรมาภิบาล	3. กองทุนฯ มีการ บริหารจัดการอย่าง เป็นระบบ โดยยึด หลักธรรมาภิบาล	3.1 จำนวนครั้งที่ได้รับการ ตรวจสอบภายใน ประจำปีบัญชี จากผู้ตรวจสอบภายในของ หน่วยงานภายในหน่วยงานต้น สังกัด	กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่ม ประสิทธิภาพการ บริหารจัดการ กองทุนเพื่อโครงการ อาหารกลางวันใน โรงเรียนประถมศึกษา

ตารางที่ 3 ความเชื่อมโยงระหว่างพันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ (ต่อ)

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
		3.2 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการจ่ายเงิน และการรับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ 3.3 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการรอบปีบัญชี 3.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียน ประถมศึกษา
4. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสารสนเทศ สื่อสารประชาสัมพันธ์ ปัญหาภาวะทุพโภชนาการ พัฒนาบุคลากรสนับสนุนการนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผล	4. กองทุนฯ มีการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการแก้ไขภาวะทุพโภชนาการ อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	.1 จำนวนผู้เข้ารับบริการข้อมูลสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์ของกองทุนฯ 4.2 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ และดิจิทัลของกองทุน ฯ 4.3 จำนวนช่องทาง การประชาสัมพันธ์ของกองทุน ฯ 4.4 จำนวนระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุน ฯ	กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ เทคโนโลยี การประชาสัมพันธ์ และสื่อสร้างสรรค์ เพื่อสร้างสุขภาวะโภชนาการที่ดีรองรับสังคมดิจิทัล

ตารางที่ 3 ความเชื่อมโยงระหว่างพันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ (ต่อ)

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
5. ประสานเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการภาวะโภชนาการและสุขภาพอนามัยนักเรียนจากหน่วยงานภาครัฐองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และเครือข่าย	5. กองทุนฯ มีนวัตกรรมและโรงเรียนต้นแบบการจัดการอาหาร เพื่อแก้ไขภาวะทุพโภชนาการ 6. กองทุนฯ เป็นที่ยอมรับและมีเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ในการระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาภาวะโภชนาการและสุขภาพอนามัยที่ดีของนักเรียน	5.1 ร้อยละของโรงเรียนต้นแบบการจัดการอาหาร เพื่อแก้ไขภาวะทุพโภชนาการ 5.2 จำนวนนวัตกรรมการจัดการอาหารของกองทุนฯ 5.3 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อโรงเรียนต้นแบบการจัดการอาหาร เพื่อแก้ไขภาวะทุพโภชนาการ 6.1 จำนวนเครือข่ายที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรเพื่อพัฒนาสุขภาพที่ดีของนักเรียน 6.2 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานของกองทุนฯ 6.3 ร้อยละของโรงเรียนได้รับการนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน	กลยุทธ์ที่ 4 ผนึกพลังความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการสร้างนวัตกรรม การจัดการอาหารนักเรียนในโรงเรียน ประถมศึกษากลยุทธ์

การประเมินสถานภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร ทั้งภายนอกและภายในที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้แนวคิด SWOT Analysis เพื่อประเมิน สถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อกองทุนที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล รวมทั้งความคาดหวังของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผลจากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมขององค์กร ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลสรุปได้ดังนี้

S จุดแข็ง (Strengths)	W จุดอ่อน (Weakness)
<ol style="list-style-type: none"> 1. กองทุนฯมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนและเหมาะสมกับภาระงาน 2. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด ส่งผลให้การบริหารจัดการกองทุนฯ มีทิศทางและแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน 3. ค่านิยมร่วมของกองทุนฯ คือ นักเรียนภาวะโภชนาการที่ดี มีความรอบรู้ด้านโภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย 4. การบริหารจัดการกองทุนฯ เน้นการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้มีประสบการณ์จากหลายภาคส่วน 5. การบริหารจัดการกองทุนฯ คำนึงและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ 6. มีระบบการนิเทศ ติดตาม ให้คำแนะนำ โดยกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างทั่วถึง 7. มีการพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ อย่างต่อเนื่องให้มียุทธศาสตร์ความรู้ในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับกองทุนฯมีช่องทางและเทคโนโลยีในการศึกษาค้นคว้า เพื่อพัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลาย 8. มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยนำมาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ (SLS Digital Learning Platform) 9. กองทุนฯมีช่องทางการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานผ่านช่องทางsocial ที่หลากหลายเช่น Website YouTube Line Facebook Tik Tok เป็นต้น 10. นักเรียนมีสื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะโภชนาการและอาหารที่ปลอดภัยผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลในรูปแบบที่หลากหลายเช่น วิดีทัศน์แอนิเมชัน(Animation) 11.บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีมในรูปแบบของ คณะทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของทุกกลุ่มงานและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึง มีความรับผิดชอบ ทุ่มเท เสียสละ มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นผู้มีจิตอาสา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สายการบังคับบัญชาค่อนข้างมาก และการสั่ง การเป็นแบบบนลงล่าง ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้า 2. จำนวนบุคลากรไม่ครบตามกรอบ อัตรากำลังที่กระทรวงการคลัง กำหนด 3. การสรรหาผู้บริหารกองทุนฯไม่ เป็นไปตามสมรรถนะที่กำหนด 4.กองทุนฯไม่มี sever เป็นของ ตนเอง ส่งผลให้ไม่สามารถเข้าไป จัดการระบบ MIS เพื่อการบริหาร จัดการกองทุนฯได้ 5.กองทุนฯมีงบประมาณจำกัดจึงไม่ สามารถจัดสรรให้โรงเรียนได้ครบทุก โรงเรียนตามที่เสนอขอ <p>หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ได้ กำหนดผู้รับผิดชอบงานอย่าง ต่อเนื่อง</p>

O โอกาส (Opportunities)	T อุปสรรค (Threats)
1. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ได้รับเงินสนับสนุนนำไปใช้แก้ไข ภาวะโภชนาการส่งผลให้ภาวะทุพโภชนาการลดลง 2. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความพึงพอใจต่อ การดำเนินงานของกองทุน 3.ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)รัฐบาลและหน่วยงานต่างๆได้ระดมความช่วยเหลือ ประชาชนในการเข้าถึงปัจจัยพื้นฐานอาหารและยารักษาโรค โดย ช่วยเหลือค่าครองชีพ 4.ประชาชน ผู้ปกครอง มีความรู้ความเข้าใจในการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมด้านสุขภาพ และให้ความสำคัญด้านอาหารมากขึ้น	1. มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร ระดับสูง บ่อยครั้งส่งผลให้นโยบายไม่ ต่อเนื่อง 2.สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติด เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID- 19)ส่งผลต่อการบริหารจัดการของ กองทุนฯไม่สามารถดำเนินงาน ปฏิทินการปฏิบัติงานนี้วางไว้ 3.ภาวะเศรษฐกิจถดถอย เงินเพื่อ อาหารแพงราคาน้ำมันสูงขึ้นอย่าง ต่อเนื่อง จากสถานการณ์สงครามที่ ยืดเยื้อและผลกระทบจาก สถานการณ์โควิด-19

จากการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและปัจจัยแวดล้อมภายนอก ด้านทรัพยากรบุคคลของ กองทุนฯ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของกองทุนฯเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีมในรูปแบบของ คณะทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของทุกกลุ่มงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึง มีความรับผิดชอบ ทุ่มเท เสียสละ มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นผู้มีจิตอาสา โดยมีงบประมาณในการสนับสนุน เพื่อพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ ให้มีศักยภาพ ประสิทธิภาพ และมีองค์ความรู้ที่เอื้อสำหรับ การปฏิบัติงาน แต่เนื่องจากสถานการณ์ต่างๆ ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา บุคลากรจึงต้อง ปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และเตรียมความพร้อมในการ ปฏิบัติงานเชิงรุกให้มี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ ทั้งนี้กองทุนฯมีการวัดและประเมินผลการดำเนินงานภายใต้ระบบ การพัฒนา ทุณหุนเวียน ที่มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานรายบุคคลที่ชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้การวางแผน การพัฒนา บุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม กองทุนฯมีการดำเนินการด้านการบริหาร องค์กรกำลัง แต่การดำเนินงานยังไม่มี ความคล่องตัวมากเท่าที่ควร ทำให้อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่มี ความเหมาะสมและเพียงพอกับภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน พนักงานของกองทุนฯ ขาดแรงจูงใจ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพ ทำให้รักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่ในองค์กรได้น้อย อีกทั้ง การพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ รวมทั้งการเพิ่มเติมประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียน ยังไม่เพียงพอ เนื่องมาจากภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นบุคลากรจึงต้องพัฒนาตนเองให้สามารถใช้ระบบ เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ (SLS Digital Learning Platform)รวมทั้งช่องทางพัฒนาตนเองผ่านทางsocial ที่หลากหลายเช่น Website YouTube Line Facebook Page Tik Tok เป็นต้น นอกจากนี้กองทุนฯมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน และเหมาะสมกับภาระงาน ตลอดทั้งได้ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด ส่งผลให้การบริหารจัดการกองทุนฯ มีทิศทางและแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน บุคลากร มีความตระหนักในค่านิยมร่วมของกองทุนฯ คือ นักเรียนมีภาวะโภชนาการที่ดี มีความรอบรู้ด้านโภชนาการ

และอาหารที่ปลอดภัย ตลอดทั้งการบริหารจัดการกองทุนฯ เน้นการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้มีประสบการณ์จากหลายภาคส่วน การบริหารจัดการกองทุนฯ คำนึงและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ มีระบบการนิเทศ ติดตาม ให้คำแนะนำ โดยกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างทั่วถึง

สภาวะปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล และแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

๑. สภาวะปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

จากข้อมูลบุคลากรของกองทุนฯ ประจำปี 2565 มีสัดส่วนของเพศหญิง มากกว่าเพศชาย

ทั้งส่วนของบุคลากรที่เป็นข้าราชการและพนักงานกองทุน โดยพบว่า จำนวนบุคลากรที่เป็น ข้าราชการ มีสัดส่วนใกล้เคียงกับพนักงานกองทุน และบุคลากรฝ่ายบริหารส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท และบุคลากรฝ่ายปฏิบัติงานทุกคนมีระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งเป็นกลุ่มบุคลากรที่จะต้องมีการส่งเสริมและผลักดันให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ ในขณะที่การวิเคราะห์ตามอัตรากำลัง พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีอายุปัจจุบันอยู่ในช่วง 41 - 50 ปีและมีประสบการณ์การทำงาน 24 ปีซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการส่วนใหญ่ของ กองทุนฯ เป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสายงาน ซึ่งสามารถปฏิบัติงานให้กับกองทุนฯ ได้อีกเป็นระยะเวลาหลายปี ในส่วนของพนักงานกองทุน พบว่า พนักงานกองทุนที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า ๕ ปี คิดเป็นร้อยละ 25.00 บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า ๕ ปีร้อยละ 75 แสดงได้ว่า พนักงานกองทุน มีการสั่งสมประสบการณ์ในการทำงาน และมีความผูกพันกับองค์กร ซึ่งจะเป็นบุคลากรที่ขับเคลื่อน การดำเนินงานของกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

๒ แนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

จากข้อมูลสภาวะปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

เมื่อนำข้อมูล วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน - ภายนอก เพื่อนำมาคาดการณ์แนวโน้มกองทุนฯ ในอีก ๕ ปีข้างหน้า พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ดังนี้

1. กองทุนฯ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติจากการอบรม (Training) ไปสู่องค์การ แห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ในบริบทของสังคมดิจิทัลและสังคมฐานความรู้ เพื่อให้ทันกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2. จากการวิเคราะห์อายุของข้าราชการภายในกองทุนฯ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ อยู่ในช่วง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.67 ของข้าราชการทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าข้าราชการในกลุ่มช่วงอายุ ดังกล่าว จะเป็นกลุ่มที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานของกองทุนฯ ให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต

3. จากการวิเคราะห์ประสบการณ์ทำงานกองทุนฯ พบว่ามีข้าราชการ ที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า ๒๐ ปี คิดเป็นร้อยละ 66.67 ของข้าราชการทั้งหมด แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการ กลุ่มดังกล่าวเป็นผู้ที่มีการสั่งสมประสบการณ์การทำงานอย่างยาวนาน สามารถที่จะถ่ายทอด องค์ความรู้และประสบการณ์การทำงานที่ดีให้กับบุคลากรทั้งข้าราชการในรุ่นถัดไป รวมถึงพนักงานกองทุน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และสั่งสม ประสบการณ์ เพื่อทดแทนตำแหน่งของบุคลากรที่จะมีการเปลี่ยนแปลง/ โอนโยกย้าย/ลาออก ต่อไปได้

4. จากการวิเคราะห์อายุของพนักงานกองทุนฯ พบว่า พนักงานกองทุนฯ ที่มีอายุอยู่ในช่วง อายุไม่เกิน ๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ 75.00 ของพนักงานกองทุนทั้งหมด มีโอกาสที่จะสอบแข่งขันเพื่อบรรจุข้าราชการประจำในหน่วยงานอื่นได้ ทำให้แนวโน้มตำแหน่งพนักงานกองทุนฯ มีการ หมุนเวียนเข้า-ออกได้ ประกอบกับกองทุนฯ ไม่สามารถจะผลักดันให้บุคลากรเหล่านี้ เป็นข้าราชการได้ ทำให้ต้องมีการผลักดันตัวเองให้ได้บรรจุเป็นข้าราชการในหน่วยงานอื่น หรือการเปลี่ยนงาน เพื่อที่ได้รับเงินเดือน/สวัสดิการที่สูงขึ้น

5. จากข้อมูลประสบการณ์ทำงานของพนักงานกองทุน พบว่า มีประสบการณ์ตั้งแต่ ๕ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 75.00 ของพนักงานกองทุนทั้งหมด แสดงได้ว่า พนักงานกองทุนมีการ ส่งเสริมประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลานาน ซึ่งพนักงานกองทุนในกลุ่มนี้ยังคงต้องมีการพัฒนา ศักยภาพตนเองอยู่เสมอ รวมถึงต้องถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ทำงานให้กับรุ่นใหม่ที่กำลังเรียนรู้งาน เพื่อทดแทนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

6. การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานนั้น สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากร ควรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) คือ ความสามารถอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้อง ชัดเจน 2) ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลลัพธ์ อันพึงประสงค์ 3) อุปนิสัยในการทำงาน (Attribute) คือ รูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ

ส่วนที่ 5

การนำแผนสู่การปฏิบัติ

ส่วนที่ 5

การนำแผนสู่การปฏิบัติ

- พันธกิจที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนฯ อย่างเป็นระบบตามหลักธรรมาภิบาล
- เป้าประสงค์ที่ 3 กองทุนฯ มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียน ประถมศึกษา

แผนบริหารงาน ทรัพยากรบุคคลระยะยาว ปี 2566 – 2570

โครงการ	ตัวชี้วัด	การดำเนินงานและค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570	
1. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ - กิจกรรมพัฒนาคณะกรรมการบริหาร อนุกรรมการดำเนินการ -กิจกรรมพัฒนาบุคลากรของกองทุนและคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการของกองทุน ฯ -กิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุน ฯ	3.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	85	87	90	90	90	น.ส.จินต์จุฑา ไชยมะโน

- พันธกิจที่ 5 ประสานเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการภาวะโภชนาการและสุขภาพอนามัยนักเรียน จากหน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชนและเครือข่าย
- เป้าประสงค์ที่ 6. กองทุนฯ เป็นที่ยอมรับและมีเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ในการระดมทรัพยากร เพื่อพัฒนาภาวะโภชนาการและสุขภาพอนามัยที่ดีของนักเรียน
- กลยุทธ์ที่ 4. ผนึกพลังความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการดำเนินงานของกองทุนฯ

โครงการ	ตัวชี้วัด	การดำเนินงานและค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570	
2. โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อเพิ่มศักยภาพของกองทุนฯ	6.1 จำนวนเครือข่ายที่ให้การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรเพื่อพัฒนาสุขภาพะที่ดีของนักเรียน	6	6	6	7	7	น.ส.จตุพร บุญช่วย

- พันธกิจที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนฯ อย่างเป็นระบบตามหลักธรรมาภิบาล
- เป้าประสงค์ที่ 3 กองทุนฯ มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียน ประถมศึกษา

โครงการ	ตัวชี้วัด	การดำเนินงานและค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570	
3. โครงการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล การดำเนินงาน -กิจกรรมจัดสรรงบประมาณให้เขตตรวจราชการ นิเทศ กำกับ ติดตาม - กิจกรรมนิเทศติดตาม โดยคณะกรรมการ กองทุนฯ	6.2 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานของกองทุนฯ 6.3 ร้อยละของโรงเรียนได้รับการนิเทศ กำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการดำเนินงาน	≥ 3.41	≥ 3.41	≥ 3.41	≥ 3.41	≥ 3.41	น.ส.จตุพร บุญช่วย
		100	100	100	100	100	

ภาคผนวก



คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่ ๑๖๔๔ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและแผนควบคุมภายใน แผนตรวจสอบภายใน แผนแม่บทพัฒนาระบบสารสนเทศและดิจิทัล แผนปฏิบัติการสารสนเทศและดิจิทัล แผนแม่บทพัฒนานุเคราะห์ และแผนปฏิบัติการพัฒนานุเคราะห์ ประจำปี ๒๕๖๕ ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา

ด้วย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา จะดำเนินการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและแผนควบคุมภายใน แผนตรวจสอบภายใน แผนแม่บทพัฒนาระบบสารสนเทศและดิจิทัล แผนปฏิบัติการสารสนเทศและดิจิทัล แผนแม่บทพัฒนานุเคราะห์ และแผนปฏิบัติการพัฒนานุเคราะห์ ประจำปี ๒๕๖๕ ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา พิจารณาให้ความเห็นชอบและอนุมัติเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา และบริหารจัดการการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ระยะยาว (๓-๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปี ๒๕๖๕ ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและแผนควบคุมภายใน แผนตรวจสอบภายใน แผนแม่บทพัฒนาระบบสารสนเทศและดิจิทัล แผนปฏิบัติการสารสนเทศและดิจิทัล แผนแม่บทพัฒนานุเคราะห์ และแผนปฏิบัติการพัฒนานุเคราะห์ ประจำปี ๒๕๖๕ และกำหนดจัดประชุมคณะกรรมการดังกล่าว ระหว่างวันที่ ๑๖-๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ ประกอบด้วย

ที่ปรึกษา

๑. นายสุภัทร จำปาทอง ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
๒. นายอัมพร พินะสา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๓. ว่าที่ร้อยตรีธนู วงษ์จินดา รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คณะกรรมการอำนวยการ

๑. นายพนัส บุญวัฒนสุนทร รองผู้อำนวยการสำนักพัฒนากิจกรรมนักเรียน ประธานกรรมการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๒. นายทองศักดิ์ ศรีงามคุณพัฒน์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรรมการประถมศึกษาหนองบัว เขต ๑ ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๓. นางสาวอมรรัตน์ โสภารัตน์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรรมการมัธยมศึกษาหนองบัว ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชนิดา ปิเชติกร ผู้ทรงคุณวุฒิกองทุน ฯ กรรมการ
๕. นางลดาพรรณ เจริญรัชต์ภาคย์ ผู้ทรงคุณวุฒิกองทุน ฯ กรรมการ

/๖. ผู้แทน...

๖.	ผู้แทนกรมบัญชีกลาง	กระทรวงการคลัง	กรรมการ
๗.	ผู้แทนสำนักงานประมาณ	สำนักนายกรัฐมนตรี	กรรมการ
๘.	ผู้แทนกรมอนามัย	กระทรวงสาธารณสุข	กรรมการ
๙.	ผู้แทนกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน		กรรมการ
๑๐.	ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน		กรรมการ
๑๑.	ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	กระทรวงมหาดไทย	กรรมการ
๑๒.	นางปาลีวรรณ สิทธิการ	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านบ่อประดู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑	กรรมการ
๑๓.	นางอันชลี แจ่มผล	นักวิชาการศึกษาศำนาญการพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	กรรมการ และเลขานุการ

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งประชุมทางออนไลน์ มีหน้าที่ให้คำปรึกษา อำนาจความสะดวก และสนับสนุนข้อมูลในการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและแผนควบคุมภายใน แผนตรวจสอบภายใน แผนแม่บทพัฒนาระบบสารสนเทศและดิจิทัล แผนปฏิบัติการสารสนเทศและดิจิทัล แผนแม่บทพัฒนาบุคลากร และแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕ ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด

คณะกรรมการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและแผนควบคุมภายใน แผนตรวจสอบภายใน

๑.	นายเสมอ สร้อยคำ	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุบลราชธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต ๑	ประธานกรรมการ
๒.	นางสาวนพวรรณ ชุมพล	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต ๑	กรรมการ
๓.	นายสุรเวศ มณีภาค	ข้าราชการบำนาญ	กรรมการ
๔.	นายทันใจ สายแวว	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลนาคนาคสมุทรเขตอุดม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต ๕	กรรมการ
๕.	นางสาวสิริกิร ประสพสุข	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำขุนค่านกเปล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต ๕	กรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและแผนควบคุมภายใน แผนตรวจสอบภายใน ประจำปี ๒๕๖๕ ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้

คณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาระบบสารสนเทศและดิจิทัล แผนปฏิบัติการสารสนเทศและดิจิทัล

๑.	นางสาวรายา ปัญจมานนท์	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเนินจำปา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑	ประธานกรรมการ
๒.	นายพรณรงค์ ทรัพย์คง	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑	กรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่จัดทำแผนแม่บทพัฒนาระบบสารสนเทศและดิจิทัล แผนปฏิบัติการสารสนเทศและดิจิทัล ประจำปี ๒๕๖๕ ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด

/คณะกรรมการ...

คณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาบุคลากร แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร

- | | | |
|-------------------------------------|--|---------------|
| ๑. ว่าที่ พ.ต.พงษ์เพชร ปรีดีวิสุทธิ | ข้าราชการบำนาญ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางสาวอัจฉราภรณ์ บัวสิงกา | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตลุงใต้
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต ๒ | กรรมการ |
| ๓. นายวิทยา สุทธิไส | บ้านหนองปลาไหล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต ๔ | กรรมการ |
| ๔. นางสาวราตรี ทองศรี | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีพนันท์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต ๒ | กรรมการ |
| ๕. นางสาวชัชฎาพร ทองสุกใส | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองพันท้าว (พรประชาวิทยาคาร)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต ๒ เลขาธิการ | กรรมการและ |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่จัดทำแผนแม่บทพัฒนาบุคลากร และแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕ ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด

คณะกรรมการฝ่ายเลขานุการ

- | | | |
|---------------------------|---|-------------------------|
| ๑. นางอันชลี แจ่มผล | นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายสุขวัฒน์ นาควัชร | พนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน
สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน | กรรมการ |
| ๓. นางสาวสุพัชรา สีลาพร | พนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน
สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน | กรรมการ |
| ๔. นางสาวจตุพร บุญช่วย | พนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน
สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน | กรรมการ |
| ๕. นางสาวจันทจุฑา ไชยมะโน | พนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน
สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน | กรรมการ
และเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งประชุมทางออนไลน์ มีหน้าที่จัดส่งข้อมูลในการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและแผนควบคุมภายใน แผนตรวจสอบภายใน แผนแม่บทพัฒนาระบบสารสนเทศและดิจิทัล แผนปฏิบัติการสารสนเทศและดิจิทัล แผนแม่บทพัฒนาบุคลากร และแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕ ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา และรวบรวมจัดทำรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ พร้อมสำหรับการนำเสนอคณะกรรมการดำเนินการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา และคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายกวิทร์เกียรติ นนธ์พละ)
รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปฏิบัติราชการแทน
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาบุคลากร แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร

- | | | |
|--------------------------------------|--|-------------------------|
| ๑. ว่าที่ พ.ต.พงษ์เพชร บริติวิสุทธิ์ | ข้าราชการบำนาญ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางสาวอัจฉราภรณ์ บัวสิงกา | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตลุงใต้
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต ๒ | กรรมการ |
| ๓. นายวิทยา สุทธิไส | บ้านหนองปลาไหล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต ๔ | กรรมการ |
| ๔. นางสาวราตรี ทองศรี | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีโพธิ์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต ๒ | กรรมการ |
| ๕. นางสาวชัชฎาพร ทองสุกใส | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองพันห้า (พรประชาวิทยาคาร) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต ๒ เลขานุการ | กรรมการและ
เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่จัดทำแผนแม่บทพัฒนาบุคลากร และแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕ ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด

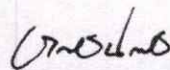
คณะกรรมการฝ่ายเลขานุการ

- | | | |
|----------------------------|---|-------------------------|
| ๑. นางอินชี่ แจ่มผล | นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายสุขวัฒน์ นาควัชร | พนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน
สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน | กรรมการ |
| ๓. นางสาวสุพัตรา สีลาพร | พนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน
สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน | กรรมการ |
| ๔. นางสาวจตุพร บุญช่วย | พนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน
สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน | กรรมการ |
| ๕. นางสาวจินต์จุฑา ไชยมะโน | พนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน
สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน | กรรมการ
และเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งประชุมทางออนไลน์ มีหน้าที่จัดส่งข้อมูลในการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและแผนควบคุมภายใน แผนตรวจสอบภายใน แผนแม่บทพัฒนาระบบสารสนเทศและดิจิทัล แผนปฏิบัติการสารสนเทศและดิจิทัล แผนแม่บทพัฒนาบุคลากร และแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕ ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา และรวบรวมจัดทำรูปเล่มให้มีความสมบูรณ์ พร้อมสำหรับการนำเสนอคณะอนุกรรมการดำเนินการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา และคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

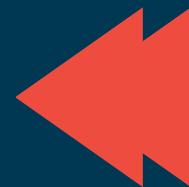
สั่ง ณ วันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายวินทร์เกียรติ นน့်พะละ)

รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน
ในโรงเรียนประถมศึกษา

