



SCHOOL LUNCH  
SYSTEM  
กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน  
ในโรงเรียนประถมศึกษา

# แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะยาว 5 ปี ประจำปีบัญชี 2565 - 2569 (ทบทวนประจำปีบัญชี 2567)

กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา



สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ.....	ก
สารบัญ.....	ข
แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะยาว 5 ปี (ทบทวนปีบัญชี 2567)	1
ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา	
• ส่วนที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ	2
วัตถุประสงค์ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ในโรงเรียนประถมศึกษา	5
กรอบแนวคิดการบริหารงานของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ในโรงเรียนประถมศึกษา	5
• ส่วนที่ 2 สถานภาพของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา	8
ผลการประเมินการบริหารจัดการกองทุน	8
ผลจากการวิจัย รายงานผลการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลและ ข้อเสนอแนะ	9
ผลการศึกษาแนวทางการจัดการอาหารเข้าเพื่อเสริมสร้างภาวะโภชนาการ ของนักเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี	10
ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้	12
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ในโรงเรียนประถมศึกษา ในภาพรวม ปี 2565-2569 (ทบทวนประจำปีบัญชี 2567)	13
กรอบแสดงสถานะทางการเงิน (Cash Flow)	15
การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT)ด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันใน โรงเรียนประถมศึกษา ปี 2565-2569	16
โครงสร้างของกองทุนหมุนเวียน	18
ผลการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลและข้อเสนอแนะด้านการบริหารบุคคล	
• ส่วนที่ 3 ยุทธศาสตร์ของประเทศและต้นสังกัด	33
ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)	33
วิสัยทัศน์ประเทศไทย	36
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570)	37
แผนการศึกษาชาติ (พ.ศ. 2560-2579)	39

## สารบัญ

	หน้า
นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	40
ด้านคุณภาพการศึกษา	41
ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา	42
จุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567	43
กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	44
• ทิศทางของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา	47
ภาคผนวก.....	17

# ส่วนที่ 1

## บทนำ

## ส่วนนำ

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญ

ในปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีส่วน ผลักดันและส่งเสริมให้องค์กรเกิดการปรับปรุง พัฒนา สามารถเติบโตและแข่งขันได้กับตลาดภายนอก ซึ่งองค์กรที่แสวงหาความสำเร็จในปัจจุบันต่างมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหลายด้าน โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หรือเรียกย่อๆ ว่า HRD นั้น เป็นกระบวนการสำคัญที่มีส่วนขับเคลื่อนให้คนในองค์กรมีการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคลากรในองค์กรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และยังหมายถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานการส่งเสริมการ เรียนรู้อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเอง และทำให้องค์กรก้าวหน้า มีประสิทธิภาพสูงสุดและได้รับ การยอมรับอย่างแพร่หลายในทุกวงการ ( มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง 2565:7)

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็น ผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆ ขององค์กรสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยถือว่า บุคลากรเป็นทรัพยากร ที่มีคุณค่าเปราะบางฐานสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ในโรงเรียนประถมศึกษาจึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ดังนั้น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงต้องมีการปรับตัว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ให้มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์หลักขององค์กรและนำองค์กรไปสู่ ความสำเร็จ กองทุน เพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาจึงได้กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ และมีสมรรถนะ ที่สอดคล้องตามเป้าหมายและกลยุทธ์ของการบริหารงานกองทุน เพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา คือ กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนฯ และกลยุทธ์ที่ 4 ผนึกพลังความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการสร้างนวัตกรรมจัดการอาหารนักเรียนในโรงเรียน ประถมศึกษา รวมถึงการเตรียมการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ มุ่งเน้นในการพัฒนา บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้พร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการปลูกฝังค่านิยม หรือวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเชิงรุกอย่างมืออาชีพ เสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล และกำหนดให้มีระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการสร้างขวัญและกำลังใจ ครอบคลุมการพัฒนาองค์กร ความรู้และทักษะที่จำเป็นให้แก่บุคลากร และการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลกองทุนฯ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร จึงได้ทบทวนและจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะยาว 5 ปี (ทบทวนปีบัญชี 2567) เพื่อพัฒนาบุคลากรกองทุนฯ ให้มีศักยภาพเตรียมพร้อม รับการเปลี่ยนแปลงและเบนบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสามารถปฏิบัติงาน และขับเคลื่อน องค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ นักเรียนมีภาวะโภชนาการดี มีความรอบรู้ ด้านโภชนาการและอาหารที่ปลอดภัยซึ่งบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในกองทุนเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน ให้การดำเนินการตามแผนพัฒนากองทุนฯ ประสบความสำเร็จ ส่งผลให้เด็กมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรง มีภาวะโภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย เพราะอาหารถือเป็นปัจจัย สำคัญอย่างหนึ่งในการดำรงชีวิตของมนุษย์ เด็กในวัยเรียนต้องการสารอาหารที่มีประโยชน์ส่งผลต่อพัฒนาการ เพื่อให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพในอนาคตได้ ในทางตรงกันข้ามเด็กที่ขาดอาหารมีมือใดมือหนึ่งหรือได้รับอาหาร ครบทั้ง 3 มือ แต่เป็นอาหารที่ไม่มีคุณค่าทางโภชนาการย่อมส่งผลกระทบต่อพัฒนาการของเด็ก เพราะวัยเด็กสมอง จะต้องมีการเจริญเติบโตถึงร้อยละ 80 เด็กที่มีภาวะทุพโภชนาการ สมองจะไม่พัฒนาตามปกติ ทำให้เกิด ความบกพร่องทางสติปัญญา มีโอกาสพิการทางสมอง ส่งผลต่อการเรียนรู้ของเด็กอย่างมาก

โครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา จึงได้เริ่มดำเนินการครั้งแรกในปี พ.ศ. 2495 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่ได้รับอาหารอย่างถูกต้องตามหลักโภชนาการ ซึ่งกรมสามัญศึกษา ในขณะนั้นเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ ต่อมาปี พ.ศ. 2496 รัฐบาลได้แต่งตั้งคณะกรรมการอาหาร และโภชนาการแห่งชาติ และแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดเลี้ยงอาหารกลางวันในโรงเรียนซึ่งในช่วง 20 ปีแรกนั้นโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ไม่ประสบผลสำเร็จ เพราะไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาล ทำให้ต้องขอความช่วยเหลือจากองค์การหรือมูลนิธิต่างประเทศเข้ามาสนับสนุนช่วยเหลือ ในปี พ.ศ.2520 รัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญด้านคุณภาพประชากรในการพัฒนาประเทศเพราะพบว่า นักเรียนจำนวนมากยังขาดแคลนอาหารกลางวัน โดยได้รับอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ ไม่เพียงพอต่อความต้องการของร่างกาย ทำให้การเจริญเติบโตไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานเกิดภาวะทุพโภชนาการ รัฐบาลจึงได้บรรจุแผนอาหารและโภชนาการลงในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 โดยกำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสถาบันการศึกษาชั้นสูงร่วมมือกันดำเนินการ และในปี พ.ศ. 2530 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดนโยบายให้โรงเรียนดำเนินโครงการอาหารนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาครบทุกโรงเรียนก่อนวันที่ 5 ธันวาคม 2530 เพื่อเฉลิมฉลองครบรอบ 60 พรรษาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ภายใต้คำขวัญ “ฉลอง 60 พรรษามหาราชาเด็กประถมศึกษาไม่หิวไทย”

ต่อมาในปีงบประมาณ 2534 รัฐบาลได้ตระหนักถึงความจำเป็นต้องมีการพัฒนาประเทศอย่างจริงจัง และได้เร่งให้ความช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลนอาหารกลางวันให้รอดพ้นจากภาวะทุพโภชนาการ โดยตราพระราชบัญญัติกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. 2535 ขึ้น (ราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 109 ตอนที่ 42 ฉบับวันที่ 8 เมษายน 2535 : 50-58) มาตรา 4 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในกระทรวงการคลัง ประกอบด้วยเงินหรือทรัพย์สินอื่นตามมาตรา 5 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนและใช้จ่ายสำหรับการสนับสนุนและช่วยเหลือภาวะโภชนาการของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาและการประชาสัมพันธ์ปัญหาภาวะทุพโภชนาการของเด็กตามที่คณะกรรมการเห็นสมควรโดยในปี พ.ศ. 2536 การบริหารกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาโดยคณะกรรมการบริหารกองทุนได้กำหนดให้ได้รับเงินอุดหนุนอาหารกลางวันสำหรับนักเรียนที่มีภาวะทุพโภชนาการและนักเรียนที่ขาดแคลนอาหารกลางวัน โดยให้ได้รับเงินอุดหนุน ปีการศึกษาละ 200 วันๆละ 5 บาทต่อคน ต่อมาในปีการศึกษา 2542 เพิ่มขึ้นเป็นวันละ 6 บาทต่อคน ต่อมาในปีงบประมาณ 2544 กระทรวงศึกษาธิการได้ถ่ายโอนงบประมาณค่าอาหารกลางวันให้กระทรวงมหาดไทย ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนั้น โครงการอาหารนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาจึงถ่ายโอนให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งแต่ปีงบประมาณ 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 คณะรัฐมนตรีเห็นชอบหลักการของการปรับค่าอาหารกลางวันของนักเรียนเพิ่มอีกร้อยละ 5 เป็นอัตราระยะ 21 บาท/คน/วัน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ให้กับโรงเรียนเพื่อดำเนินงานโครงการอาหารนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาให้แก่เด็กนักเรียนตั้งแต่ชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6



นอกจากนี้ในสถานการณ์ปัจจุบัน 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 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมให้คนไทยมีสุขภาพสุขภาวะที่ดี 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 ดั่งนั้นอาหาร โภชนาการ และการสร้างให้นักเรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมโภชนาการ จึงเป็นปัจจัยหลักในการสร้างเสริมให้คนไทยมีคุณลักษณะดังกล่าว ซึ่งสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ครั้งดำรงพระอิสริยยศ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้ทรงมีพระราชดำริให้ทดลองทำโครงการอาหารกลางวัน ผักสวนครัว พ.ศ. 2523 และมีพระราชดำรัสว่า

“...เราต้องการช่วยให้นักเรียนในโรงเรียนมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรง รับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะและถูกตามส่วนประกอบที่จะบำรุงร่างกาย...อยากให้เป็นที่ซัฟหรืออุปกรณ์แล้วให้นักเรียนมาทำการเกษตร ซึ่งเป็นวิธีที่อ้อมและยากขึ้นมาอีกทางหนึ่ง อาหารที่จะให้รับประทานนั้นเป็นอาหารที่ได้มาจากผลผลิตของนักเรียนผู้รับประทานเอง ซึ่งอาจจะได้ผลช้าแต่ก็เป็นวิธีหนึ่งซึ่งจะได้รับอาหารและคิดว่าจะได้รับประโยชน์เป็นผลพลอยได้ที่สำคัญ คือ ความรู้ทางด้านการเกษตรและด้านโภชนาการ ซึ่งจะเป็วิชาติดตัวไปจนนักเรียนเหล่านั้น เติบโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่และได้ประกอบอาชีพทางด้านการเกษตรกรรม วิชาการใหม่ๆเหล่านั้นอาจจะนำมาช่วยในการครองชีพได้มากกว่าที่เคย...” จาก พระราชนิพนธ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เกี่ยวกับโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กรุงเทพฯ (สำนักงานโครงการสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, 2550)

รัฐบาลทุกยุคสมัยได้ตระหนักและให้ความสำคัญของการได้รับสารอาหารที่มีคุณค่ามีประโยชน์ตามหลักโภชนาการ ตลอดจนมุ่งที่จะแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการของเด็ก แต่อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับภาวะทุพโภชนาการของนักเรียนในสังกัด สพฐ. ปีการศึกษา 2655 พบว่านักเรียนระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 นักเรียนจำนวน 3,840,172 คน มีน้ำหนักต่อส่วนสูงต่ำกว่าเกณฑ์อายุ (ผอม) 245,047 คน คิดเป็นร้อยละ 6.38 ส่วนสูงต่ออายุต่ำกว่าเกณฑ์อายุ (เตี้ย) 243,694 คน คิดเป็นร้อยละ 6.35 น้ำหนักต่อส่วนสูงเกินเกณฑ์ (เริ่มอ้วนและอ้วน) 527,139 คน คิดเป็นร้อยละ 13.73 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาต้องทำการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่สำนักงานกองทุนฯ ได้ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาภาวะทุพโภชนาการของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ สามารถขับเคลื่อน บรรลุจุดมุ่งหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดของกองทุนฯ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี(พ.ศ.2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2565-2569) นโยบายของรัฐบาล (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี) แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) นโยบายในการจัดการศึกษา ตลอดจนสอดคล้องกับแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) และแนวทางการพัฒนาประเทศไทย 4.0 กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาจึงได้จัดทำ แผนพัฒนากองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา (ประจำปีบัญชี 2565-2569) ขึ้น เพื่อใช้เป็นทิศทางในการขับเคลื่อนกองทุนฯ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์เพื่อให้ภายในปี 2569 “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) เพื่อให้กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษานำเงินดอกเบี้ยไปใช้ในการบริหารงานโดยผ่านคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา คณะอนุกรรมการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา และใช้จ่ายให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อช่วยให้นักเรียนระดับประถมศึกษาทุกคนมีอาหารกลางวันที่มีคุณภาพรับประทานทุกวัน ครบ 200 วัน ในหนึ่งปีการศึกษา จนสามารถลดปัญหาภาวะทุพโภชนาการในนักเรียนได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้หน่วยงานทุกระดับ มีระบบบริหารจัดการที่ดี มีความรู้ ความเข้าใจที่ยั่งยืนสามารถพึ่งตนเองได้ โดยการบูรณาการสู่การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักการดำเนินงานตามหลักเกษตรทฤษฎีใหม่หรือเกษตรเพื่ออาหารกลางวันในโรงเรียน เพื่อลดภาวะทุพโภชนาการ และสร้างองค์ความรู้ ให้ผู้เรียนมีทักษะการดำรงชีวิต ทักษะอาชีพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้ เพื่อให้นักเรียนมีภาวะโภชนาการดี มีความรอบรู้ด้านอาหารและโภชนาการที่ปลอดภัย สามารถแสดงดังแผนภาพประกอบ 1





แผนภาพประกอบที่ 1 แสดงแนวคิดในการบริหารจัดการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา

# 2

## สถานภาพของกองทุนเพื่อโครงการ อาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา

## ส่วนที่ 2

### สถานภาพของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา

กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาได้ปฏิบัติการกิจในการส่งเสริมสนับสนุนภาวะโภชนาการของนักเรียนเพื่อให้ความพร้อมในการเรียนรู้โดยการจัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนากองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา (ประจำปีบัญชี 2565-2569) แต่่นโยบายการจัดการศึกษาของชาติ นโยบายรัฐบาล บริบทสิ่งแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจสังคม เทคโนโลยี และผลการดำเนินงานของกองทุนฯ มีการเปลี่ยนแปลงไป กองทุนฯ จึงใช้การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการ ประกอบด้วย ผู้แทนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อรวบรวมวิเคราะห์ศักยภาพในการทำงานตามกรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อจัดทำแผนพัฒนากองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ประจำปีบัญชี 2565-2569 (ทบทวน ปีบัญชี 2567) ให้ความสอดคล้องกับผลการดำเนินงานประจำปีบัญชี 2565 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี(พ.ศ.2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) นโยบายของรัฐบาล (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี) แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) นโยบายในการจัดการศึกษา ตลอดจนสอดคล้องกับ แนวทางการพัฒนาประเทศไทย 4.0 และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก จุดอ่อน จุดแข็ง ของการดำเนินงานของกองทุนฯ รวมทั้งผลการศึกษา แนวทางการบริหารจัดการกองทุนเพื่อแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. ผลการประเมินการบริหารจัดการกองทุน

จากการประเมินผลการบริหารจัดการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา โดยคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน กรมบัญชีกลาง ระหว่าง ปี พ.ศ. 2561-2565 มีผลการประเมินดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนฯ ระหว่างปี พ.ศ. 2561 – 2565\*

ประเมินผลการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน				
	2561	2562	2563	2564	2565
1. ด้านการเงิน	3.7200	3.0000	4.4167	4.5000	2.3399
2. ด้านสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	5.0000	4.5000	4.9167	3.8250	4.5429
3. ด้านปฏิบัติการ	4.6000	5.0000	4.9000	4.1500	5.0000
4. ด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน	3.831	3.2500	3.3200	3.6500	3.4667
5. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง	-	-	4.3438	4.6250	4.0563
6. การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง	-	-	2.0000	2.7083	2.7917
คะแนนเฉลี่ย	4.4013	4.1198	4.3740	3.9158	4.0288
ปรับลดตามเงื่อนไข			0.6000	0.2400	0.1000
คะแนนหลังปรับลด			3.7740	3.6758	3.9288

## 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 ประจำปีบัญชี 2565 (ฉบับสมบูรณ์) โดยคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน กรมบัญชีกลาง บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด)

จากตารางข้างต้น พบว่า ผลการประเมินภาพรวมในปี 2565 มีผลการประเมิน 3.9288 สูงขึ้นจากปี บัญชี 2564 เท่ากับ 0.2530 คะแนน เนื่องจาก กองทุนฯ มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น หากพิจารณาผลการดำเนินงานเป็นรายด้านเรียงตามลำดับคะแนน จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปฏิบัติการ (5.0000) ด้านสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (4.5429) การปฏิบัติงานของคณะกรรมการ บริหารผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง (4.0563) ด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน (3.4667) การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง (2.7917) และด้านการเงิน (2.3399) ตามลำดับ

## 2. ผลจากการวิจัย รายงานผลการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลและข้อเสนอแนะ

ในปี พ.ศ. 2563 กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ได้ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อลดปัญหาภาวะทุพโภชนาการของนักเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพฯ 2) พัฒนาแนวทางการบริหารจัดการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพฯ และ 3) ถอดบทเรียนและจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการบริหารจัดการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีประสิทธิภาพฯ ผลการศึกษา พบว่า แนวทางการบริหารจัดการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีประสิทธิภาพเพื่อลดปัญหา ภาวะทุพโภชนาการของนักเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3) การดำเนินงาน โดยใช้วงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA เน้นการมีส่วนร่วม (Participation) และการประชาสัมพันธ์ (Public Relations) (4) ผลการดำเนินงาน และ (5) เงื่อนไขความสำเร็จ ผลการประเมินแนวทางฯ เกี่ยวกับความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ 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) การประชาสัมพันธ์การลดภาวะทุพโภชนาการด้วยวิธีที่หลากหลาย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และ
- 4) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในการดำเนินงานตามแนวทางการบริหารจัดการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันที่มีประสิทธิภาพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ผลการถอดบทเรียน พบว่า เมื่อสถานศึกษานำแนวทางฯ ที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้ 1 ปีการศึกษา สามารถพัฒนาเป็นนวัตกรรมเพื่อการแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการ โดยจำแนกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 นักเรียนที่มีน้ำหนักต่อส่วนสูงต่ำกว่าเกณฑ์ (ผอม) ใช้นวัตกรรม ดังนี้ 1) “**นิมราชูร์วิทยา 2 ส 2 อ**” มีสาระสำคัญ ได้แก่ (1) สร้างองค์ความรู้ (2) สู่สุขภาพที่ดี (3) อาหารเสริม (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) “**วัดใหญ่ชัยมงคล โมเดล**” มีสาระสำคัญ ได้แก่ (1) ประชุมเพิ่มพูนความรู้ (คัดกรองนักเรียน/จัดอบรมสร้างความเข้าใจ/สำรวจอาหารอดนิยมน) (2) ออกกำลังกายส่งเสริมความสูง สดส่วน สมวัย (จัดหาอุปกรณ์ /กิจกรรมกระโดดเชือก) (3) การนิเทศ ติดตาม และ 2) “**กอด**” Model by KhunJae school มีสาระสำคัญ ได้แก่ (1) ก : กินอาหารที่มีประโยชน์ (2) อ : ออกกำลังกาย (3) ด : ดื่มนมอย่างสม่ำเสมอ

กลุ่มที่ 3 นักเรียนที่มีน้ำหนักต่อส่วนสูงสูงกว่าเกณฑ์ (อ้วน) ใช้นวัตกรรม ดังนี้ 1) “**วัดยางโมเดล**” 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 ฝึกระวัง, D : Declare the result คือ การเผยแพร่ผลการประเมิน, E : Enhancement คือ การพัฒนาระดับวิธีการดำเนินกิจกรรม), 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 : กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการการดูแลสุขภาพและโภชนาการ, (3) Exercise : กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายด้วยกีฬาและนันทนาการ, (4) Build : กิจกรรมพัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อสุขภาพ, (5) Organization : กิจกรรมองค์กรสุขภาพ และ (6) Nutrition กิจกรรมส่งเสริมโภชนาการอาหารกลางวัน และ 4) “**เนินจำปาโมเดล**” มีสาระสำคัญ ได้แก่ (1) P : ประชุมวางแผนโครงการ, (2) D : ดำเนินงานตามโครงการ (คัดกรองนักเรียน/จัดอบรมให้ความรู้สร้างความเข้าใจ/แอโรบิก พิซิทอ้วน/กินดี กินเป็น เน้นสุขภาพ/ลดได้ให้รางวัล)

### 3. ผลการศึกษาแนวทางการจัดการอาหารเข้าเพื่อเสริมสร้างภาวะโภชนาการของนักเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี

ในปี พ.ศ. 2565 กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ได้ศึกษาแนวทางการจัดการอาหารเข้าเพื่อเสริมสร้างภาวะโภชนาการของนักเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาภาวะทุพโภชนาการและพฤติกรรมการบริโภคอาหารเข้าของนักเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี ศึกษาและพัฒนาแนวทางการจัดอาหารเข้าเพื่อเสริมสร้างภาวะโภชนาการของนักเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี และนำเสนอผลการใช้แนวทาง โดยการเปรียบเทียบภาวะทุพโภชนาการของนักเรียนก่อนและหลังการดำเนินงาน ศึกษาระดับความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน ครูประจำชั้นและผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนหลังการดำเนินงานตามแนวทางการจัดอาหารเข้า

เพื่อเสริมสร้างภาวะโภชนาการของนักเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี ภายใต้โครงการอาหารเช้าเพื่อน้อง “นักเรียนอ้อมท้อง ผู้ปกครองอ้อมใจ” การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาปัญหาภาวะทุพโภชนาการและพฤติกรรมการบริโภคอาหารเช้าของนักเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี และ ระยะที่ 2 การนำเสนอแนวทางและผลจากการดำเนินงานตาม แนวทางทางการจัดอาหารเช้าเสริมสร้างภาวะโภชนาการของนักเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานีภายใต้โครงการอาหารเช้าเพื่อน้อง “นักเรียนอ้อมท้อง ผู้ปกครองอ้อมใจ” ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัญหาภาวะทุพโภชนาการและพฤติกรรมการบริโภคอาหารเช้าของนักเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี

1.1 สภาพปัญหาภาวะทุพโภชนาการและพฤติกรรมการบริโภคอาหารเช้าของนักเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี สภาพปัญหาภาวะทุพโภชนาการ สามารถสรุปเป็นปัญหา 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านมนุษย์ สภาพร่างกายของเด็ก เด็กเจ็บป่วย รับประทานอาหารไม่ได้ น้ำหนักลด สุขภาพไม่ดี นักเรียนเบื่ออาหารและเลือกรับประทาน ปัจจัยด้านอาหาร (Food Factor) คุณภาพอาหารเช้าที่มีสารอาหารไม่ครบถ้วน รับประทานอาหารไม่ครบ 5 หมู่ นักเรียนรับประทานอาหารเช้าที่ไม่มีประโยชน์ และ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ผู้ปกครอง ไม่ให้ความสำคัญกับอาหารเช้า หรือบางครอบครัวมีสภาพ เศรษฐกิจรายได้ไม่เพียงพอ ในการจัดหาอาหารเช้าที่เป็นประโยชน์

1.2 พฤติกรรมการบริโภคอาหารเช้าของนักเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริโภคอาหารเช้าของนักเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอาหารที่นักเรียนชอบรับประทาน คือ ไก่ทอด ลูกชิ้น ทอดมัน ไส้กรอก มันฝรั่งทอด ขนมปัง เค้ก น้ำหวาน ไม้ไอศหรือไอวอลติน ลูกอม นักเรียนจะชอบปรุงรสอาหารด้วยน้ำตาล เกลือ ชอบรับประทานขนมปังสำเร็จรูป อาหารจานเดียว

2. ศึกษาและพัฒนาแนวทางการจัดอาหารเช้าเพื่อเสริมสร้างภาวะโภชนาการของนักเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี มีส่วนประกอบของแนวทาง 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ชื่อแนวทางแตกต่างกันตามบริบทของสถานศึกษา เช่น T.K.C:THAKAMCHAM Model, มื้อเช้าอ้อมท้อง สมองดีดี By THARUA, TJRP Model, PREECHA Model, MAKO Model และHUACHAO Model (หัวเช้าโมเดล) ส่วนที่ 2 องค์ประกอบของแนวทางหรือหลักการของแนวทาง โรงเรียนใช้การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีภาวะโภชนาการที่ดี ผสาน กับแนวคิดทฤษฎีระบบ (Theory System) ที่ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่าง ปัจจัยนำเข้า กระบวนการดำเนินงาน และ ผลผลิต ผลลัพธ์บูรณาการกับองค์ประกอบหรือหลักการในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน เช่น การสร้างความรู้ความเข้าใจ สร้างการมีส่วนร่วม การกำกับติดตามและปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง ส่วนที่ 3 ขั้นตอนวิธีดำเนินงาน โรงเรียนทุกโรงเรียนนำกระบวนการ PDCA มาปรับประยุกต์ใช้เป็นขั้นตอนการดำเนินการเพื่อจัดอาหารเช้าที่มีคุณภาพและส่วนที่ 4 ปัจจัยสู่ความสำเร็จ ได้แก่ การสร้างความตระหนัก สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้เกี่ยวข้องความร่วมมือที่หลากหลายของภาคีเครือข่ายที่เข้มแข็ง การประสานความร่วมมือแบบร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมแก้ปัญหาและร่วมพัฒนา



3.การเปรียบเทียบภาวะทุพโภชนาการของนักเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานีก่อนและหลังการ พัฒนาตามแนวทางการจัดอาหารเช้าเพื่อเสริมสร้างภาวะโภชนาการของนักเรียนประถมศึกษาในจังหวัด ปัตตานี พบว่า นักเรียนมีภาวะทุพโภชนาการ (ผอม เตี้ย ผอมและเตี้ย) ลดลงจำนวน 1,857 คน คิดเป็น ร้อยละ 31.69 เมื่อจำแนกตามภาวะทุพโภชนาการ พบว่า นักเรียนมีภาวะทุพโภชนาการ ผอมลดลง 1,021 คน คิดเป็นร้อยละ 17.43 เตี้ย ลดลงจำนวน 666 คน คิดเป็นร้อยละ 11.37 ผอมและเตี้ย ลดลงจำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90

4.การศึกษาระดับความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน ครูประจำชั้น และผู้บริหารสถานศึกษา หลังการดำเนินงานตามแนวทางการจัดอาหารเช้าเพื่อเสริมสร้างภาวะโภชนาการของนักเรียนประถมศึกษาใน จังหวัดปัตตานีภายใต้โครงการอาหารเช้าเพื่อน้อง “นักเรียนอ้อมท้อง ผู้ปกครองอ้อมใจ” พบว่า นักเรียนและ ผู้ปกครองนักเรียน มีระดับความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วน ครูประจำชั้นและผู้บริหาร สถานศึกษามีระดับความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ อยากให้มีการ แบบนี้ทุกปีตลอดไป ควรจัดสรรให้กับนักเรียนทุกคน

5. การศึกษาพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนหลังการดำเนินงานตามแนวทางการจัดอาหารเช้า เพื่อเสริมสร้างภาวะโภชนาการของนักเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี ภายใต้โครงการอาหารเช้าเพื่อน้อง “นักเรียนอ้อมท้อง ผู้ปกครองอ้อมใจ” พบว่า นักเรียนจะมาโรงเรียนก่อนเวลาที่โรงเรียนกำหนดและ มีความ พร้อมในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน มากขึ้น มีสมาธิในการเรียน ตั้งใจเรียน อารมณ์ดี อัตราการ มาเรียนรายวันของนักเรียนเพิ่มขึ้น นักเรียนมาสาย หรือขาดเรียนลดลง เนื่องจากการจัดอาหารเช้า ช่วยลด ภาระของผู้ปกครองได้เป็นอย่างมากในการเตรียมอาหารเช้าให้กับนักเรียน

#### 4. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

ผลการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการบริหารจัดการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ที่มีประสิทธิภาพฯ มีประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. ควรร่วมกันจัดทำข้อมูลสารสนเทศน้ำหนัก ส่วนสูงที่เกี่ยวข้องกับภาวะทุพโภชนาการ ของนักเรียนในทุกสังกัดที่เป็นฐานข้อมูลเดียวกัน และพัฒนา Application ที่สามารถตรวจสอบ และสืบค้น ผ่านระบบออนไลน์ได้

2. ควรสนับสนุนงบประมาณหรือทรัพยากรเพื่อการแก้ไขปัญหาภาวะทุพโภชนาการของเด็ก ในหน่วยงานต่างๆ ตามความจำเป็น เร่งด่วน ด้วยวิธีการที่เป็นมาตรฐาน และสามารถตรวจสอบการขอรับ การสนับสนุนผ่าน Website หรือ Application ที่ออกแบบไว้ได้

3. ควรเผยแพร่นวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการแก้ไขปัญหาภาวะ ทุพโภชนาการของโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกทุกปีการศึกษา และถอดบทเรียนพร้อมมอบรางวัล ให้กับโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อสร้างเครือข่ายและขยายผลผ่านช่องทางที่หลากหลาย

4. ควรมีช่องทางการรับสมัคร การติดตาม ดูแลช่วยเหลือและสร้างแรงจูงใจให้แก่โรงเรียน ที่ประสงค์สมัครเข้าร่วมใช้นวัตกรรมเพื่อการแก้ไขปัญหาภาวะทุพโภชนาการ ผ่าน Website หรือ Application ที่ออกแบบไว้

5. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระดับนโยบายควรให้ความสำคัญและสร้างความตระหนักในการดำเนินงาน โครงการเพื่อแก้ไขปัญหาภาวะทุพโภชนาการของนักเรียน ที่ชัดเจน ต่อเนื่อง

### ข้อเสนอแนะในระดับปฏิบัติ

1. ควรจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ น้ำหนัก ส่วนสูง ของนักเรียนที่ถูกต้องตามหลักการ ด้วยเครื่องมือที่มีมาตรฐาน และครบถ้วนตามระยะเวลาที่กำหนดและใช้ข้อมูลเพื่อการแก้ปัญหา ภาวะทุพโภชนาการอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง

2. ควรประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อขอรับการสนับสนุน บุคลากร วัสดุและอุปกรณ์สำหรับโครงการที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหภาวะทุพโภชนาการ ของนักเรียน ที่มีลักษณะเฉพาะและเหมาะสมกับสภาพปัญหาของแต่ละกลุ่ม เช่น นักกายภาพ นักโภชนาการ หรืออุปกรณ์สำหรับเด็กอ้วนสำหรับใช้ในการออกกำลังกาย ฯลฯ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ต้องมุ่งมั่น ตั้งใจและใส่ใจเกี่ยวกับปัญหาภาวะ ทุพโภชนาการของนักเรียนอย่างจริงจัง และประชาสัมพันธ์สร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ

### 5. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ในภาพรวม ปี 2565–2569 (ทบทวนประจำปีบัญชี 2567)

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

#### ปัจจัยภายใน (Internal Environment)

##### จุดแข็ง : Strengths

1. มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนและเหมาะสมกับภาระงาน
2. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด มีความสอดคล้อง ส่งผลให้ การบริหารจัดการกองทุนฯ มีทิศทางและแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน
3. ค่านิยมร่วมของกองทุนฯ คือ นักเรียนมีภาวะโภชนาการที่ดี
4. ระบบการเงินและงบประมาณดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้
5. กระบวนการบริหารจัดการกองทุนฯ มีความชัดเจน เน้นการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้มีประสบการณ์ มีการส่งผ่านความรู้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อให้เกิดความเข้มแข็ง กับบุคลากรในการดำเนินงาน
6. กองทุนฯ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนฯและส่งเสริมสนับสนุน การเรียนรู้เกี่ยวกับสุขภาวะโภชนาการที่ดี ผ่านนวัตกรรมและแพลตฟอร์มดิจิทัล
7. กองทุนฯ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ
8. กองทุนฯ มีระบบการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของโครงการทั้งในรูปแบบ Online และ On-site

9. มีการพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ ให้มีองค์ความรู้ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

10. การดำเนินงานของกองทุนฯ ส่งผลให้ชุมชนมีรายได้เสริม จากผลการดำเนินโครงการอารยเกษตร สืบสาน รักษา ต่อยอด ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยโคกหนองนา แห่งน้ำใจและความหวัง เกษตรประณีต ตลอดจน การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรอื่นๆ

#### **จุดอ่อน : Weaknesses**

1. สายการบังคับบัญชาค่อนข้างมากและการสั่งการเป็นแบบบนลงล่าง ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้า  
2. จำนวนบุคลากรไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังที่กระทรวงการคลังกำหนด และขาดบุคลากรทางด้านการเงินที่ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

#### **ปัจจัยภายนอก (External Environment)**

##### **โอกาส : Opportunities**

1. นโยบายของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ ให้ความสำคัญและสนับสนุนการดำเนินงานกองทุนฯ  
2. พรบ. กองทุนฯ สนับสนุนให้การดำเนินงานของกองทุนฯ มีความมั่นคงในการดำเนินงาน  
3. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ได้รับเงินสนับสนุนนางบประมาณไปใช้แก้ไขภาวะโภชนาการส่งผลให้ภาวะทุพโภชนาการลดลง

4. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความพึงพอใจต่อ การดำเนินงานของกองทุนฯ  
5. หน่วยงานต่างๆ มีนวัตกรรมการแก้ปัญหาภาวะโภชนาการสำหรับนักเรียน ที่หลากหลาย และเข้าถึงได้ง่าย

6. ระบบข้อมูลสารสนเทศและเครือข่ายสังคมออนไลน์ ส่งผลให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การดำเนินงานของกองทุนฯ ได้อย่างรวดเร็ว

7. สมาชิกในครอบครัวมีความรู้เรื่องโภชนาการมากขึ้นทำให้มีความรู้ในการดูแลรักษาสุขภาพ แบบองค์รวม

8. การคมนาคมและระบบการขนส่ง มีความสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ทำให้การเข้าถึงอาหารที่ดี และมีคุณภาพมากขึ้น

9. เศรษฐกิจปัจจุบันเน้นเกษตรชีวภาพปลอดภัยสารพิษ ส่งผลให้นักเรียนมีภาวะโภชนาการที่ดี

10. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และระบบการสื่อสาร มีความทันสมัย ทำให้ผู้เกี่ยวข้อง เข้าถึงข้อมูล การดำเนินการ โอกาสในการระดมทรัพยากรเพื่อการมีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือมีมากขึ้น

11. มีระบบการซื้อขายผ่าน digital platform ในการอำนวยความสะดวกในการดำเนินการ

##### **อุปสรรค : Threats**

1. อัตราดอกเบี้ยเงินฝากธนาคารมีความผันผวน ทำให้กองทุนฯ มีงบประมาณในการบริหารจัดการ ไม่แน่นอน ส่งผลให้โรงเรียนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากกองทุนฯ ไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง

2. กองทุนฯ มีข้อจำกัดในการนำเงินประเดิม ไปลงทุน เพื่อให้ได้รับผลตอบแทนสูงขึ้น

3. มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูง บ่อยครั้งส่งผลให้นโยบายไม่ต่อเนื่อง

4. ในพื้นที่พิเศษมีอัตราค่าครองชีพสูง ส่งผลต่อต้นทุนวัตถุดิบการจัดอาหารเข้าของนักเรียน

5. วัฒนธรรมการรับประทานอาหารและวิถีชีวิตเฉพาะถิ่น ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะโภชนาการที่ดีของนักเรียน

8. โรงเรียนที่อยู่ห่างไกลมีระบบสุขาภิบาลอาหารที่ไม่เหมาะสม ไม่ถูกสุขอนามัย ส่งผลให้เด็กมีภาวะทุพโภชนาการ

9. สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ผู้ปกครองขาดการดูแลเอาใจใส่สุขภาพและภาวะโภชนาการที่ดี

10. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางสื่อที่หลากหลายส่งผลให้เกิดพฤติกรรมบริโภคที่เปลี่ยนไปและภาวะทุพโภชนาการ

## 5. กรอบแสดงสถานะทางการเงิน (Cash Flow)

สถานะการเงินของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ยอดเงินคงเหลือยกมา ณ วันที่ 1 ต.ค. 65 และประมาณการกระแสเงินสดคงเหลือ ณ วันที่ 30 ก.ย. 2567 รายละเอียดดังนี้

ยอดเงินคงเหลือยกมา ณ วันที่ 1 ต.ค. 65		6,045,481,016.36
<b>(หัก)</b> ภาระผูกพันตาม มาตรา 16 แห่งพ.ร.บ. กองทุนฯ		6,000,000,000.00
ยอดเงินคงเหลือ ณ วันที่ 1 ต.ค. 65		45,481,016.36
<b>บวก</b> รายรับจริงระหว่างเดือน 1 ต.ค. 65 - 31 พ.ค.66	65,954,990.66	
<b>(หัก)</b> รายจ่ายจริงระหว่างเดือน 1 ต.ค. 65 - 31 พ.ค.66	1,673,007.60	64,281,983.06
ยอดเงินคงเหลือ ณ วันที่ 31 พ.ค.66		109,762,999.42
<b>บวก</b> ประมาณการรายรับระหว่าง 1 มิ.ย.66 - 30 ก.ย. 66	50,000.00	
<b>(หัก)</b> ประมาณการรายจ่ายระหว่าง 1 มิ.ย.66 - 30 ก.ย. 66	68,606,521.40	(68,556,521.40)
ประมาณการเงินสดคงเหลือ ณ วันที่ 30 ก.ย. 66		41,206,478.02
<b>บวก</b> ประมาณการรายรับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	32,614,902.26	
<b>(หัก)</b> ประมาณการรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	70,000,000.00	(37,385,097.74)
ประมาณการกระแสเงินสดคงเหลือ ณ วันที่ 30 ก.ย. 2567		3,821,380.28

ที่มา : รายงานสถานะทางการเงินของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ปี 2565

## 6. การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT)ด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ปี 2565–2569

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

### ปัจจัยภายใน (Internal Environment)

#### จุดแข็ง : Strengths

1. มีโครงสร้างการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน
6. การบริหารจัดการกองทุนฯ เน้นการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้มีประสบการณ์ มีการส่งผ่านความรู้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งกับบุคลากรในการดำเนินงาน
7. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนสนับสนุนการกำกับติดตามและการตัดสินใจอย่างเป็นปัจจุบัน
8. การบริหารจัดการกองทุนฯ คำนึงและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ
9. มีระบบการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และให้คำแนะนำ โดยกลุ่มผู้ทรงวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างทั่วถึง
10. มีการกำหนดสมรรถนะ และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะ ทักษะต่างๆให้ดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ
11. มีการพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ อย่างต่อเนื่องให้มีองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับกองทุนฯ
12. บุคลากรมีความภูมิใจ เห็นคุณค่าของงาน และมองเห็นว่างานของตนมีความสำเร็จต่อสำนักงานกองทุนฯ
13. ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจในการตัดสินใจให้เหมาะสม มีความทำทหายและเหมาะสมกับความรู้ ของบุคลากร เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นทั้งในเรื่องการทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้คำแนะนำเพื่อแก้ไข/ปรับปรุงงาน ตลอดจนสนับสนุนในด้านการพัฒนาและเรียนรู้อยู่เสมอ
14. มีแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อรองรับสถานการณ์ที่เหมาะสมและทันเวลา
15. มีการจัดสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรทุกระดับ
16. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นไปอย่างมีมิตรภาพ ให้เกียรติและไม่ตรีจิตต่อกัน

### จุดอ่อน : Weaknesses

1. สายการบังคับบัญชาค่อนข้างมากและการสั่งการเป็นแบบบนลงล่าง ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้า
2. จำนวนบุคลากรไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังที่กระทรวงการคลังกำหนด
3. การสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจทิศทางเป้าหมาย ลำดับความสำคัญของภารกิจกิจกรรม ตลอดจนจำนวนอัตรากำลังที่เกี่ยวข้องของกองทุนฯ ไม่ค่อยมีความชัดเจน และมีการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(อาทิ โครงสร้างค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์) ในระดับที่น้อย
4. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent) และแผนพัฒนาบุคลากรไม่มีความชัดเจน
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของกองทุนฯ การกำหนดตัวชี้วัดยังไม่ครอบคลุมในบุคลากรทุกระดับของกองทุนฯ เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีเฉพาะผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารสายงาน

### ปัจจัยภายนอก (External Environment)

#### โอกาส : Opportunities

1. การมีพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๒๖ การกำหนดตำแหน่งคุณสมบัติของตำแหน่ง อัตรากำลัง เงินเดือน ค่าตอบแทน อำนาจหน้าที่ ระยะเวลาการจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลิกจ้างพนักงานและลูกจ้างให้เป็นไปตามข้อบังคับที่คณะกรรมการบริหารกำหนด
2. การมีประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารบุคคลของทุนหมุนเวียน (21 ส.ค. 2560) ข้อ 13 ให้คณะกรรมการบริหารกำหนดระเบียบ ข้อบังคับให้เป็นไปตามระเบียบราชการโดยอนุโลม
3. การมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านต่างๆ ของกองทุนฯ
4. นโยบายของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ ให้ความสำคัญและสนับสนุนการดำเนินงานกองทุนฯ
5. ระบบข้อมูลสารสนเทศและเครือข่ายสังคมออนไลน์ ส่งผลให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานของกองทุนฯ ได้อย่างรวดเร็ว

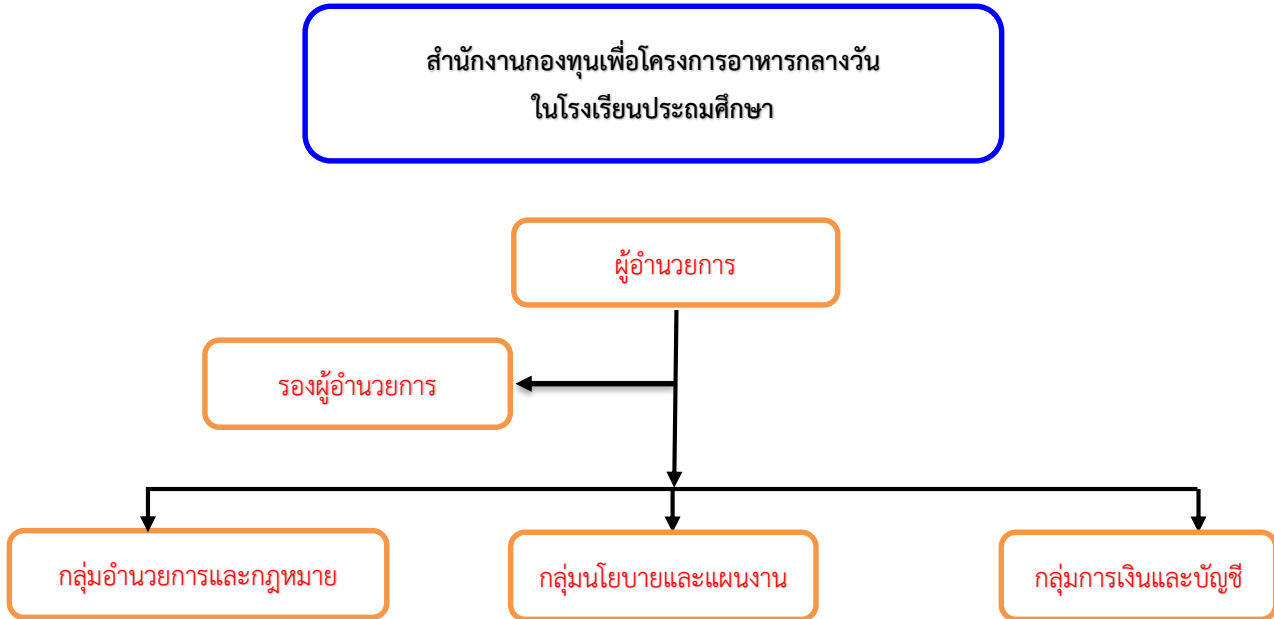
#### อุปสรรค : Threats

1. การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูง บ่อยครั้งส่งผลให้นโยบายไม่ต่อเนื่อง
2. ความคาดหวังของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมีสูงขึ้นเนื่องจากการกำหนดทิศทางในการพัฒนาประเทศตามจุดหมายของแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ที่ต้องการเร่งเปลี่ยนแปลงการทำงานของภาครัฐและองค์กรที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพสูง แต่กองทุนฯ ยังขาดบุคลากรที่มีความชำนาญด้านเทคโนโลยีที่หลากหลาย



## โครงสร้างของกองทุนหมุนเวียน

### ๑. โครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลัง



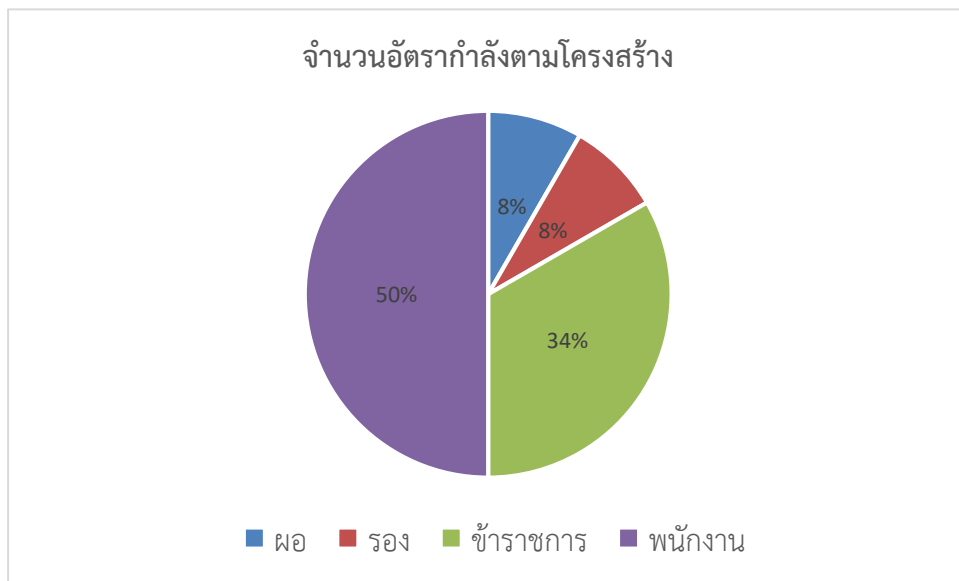
### แผนภาพประกอบ 3 โครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลัง

#### 2. กรอบอัตรากำลัง

ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนฯ (ข้าราชการ)	จำนวน	1	คน
รองผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนฯ (ข้าราชการ)	จำนวน	1	คน
กลุ่มอำนวยการและกฎหมาย			
• 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
	<b>รวม</b>	<b>12</b>	<b>คน</b>

### 3. อัตรากำลังบุคลากร ปีงบประมาณ 2566

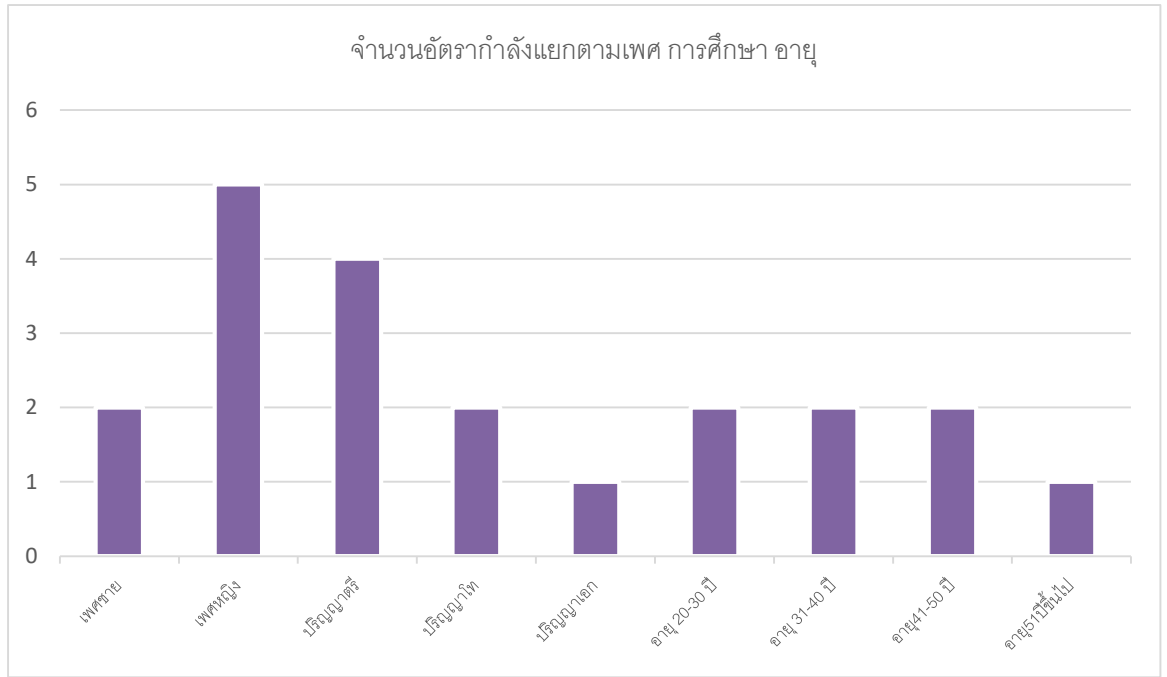
อัตรากำลังบุคลากร	อัตรากำลังบุคลากร ขาด	สถานะปัจจุบันของอัตรากำลัง				แนวโน้มบุคลากร ในอนาคต (ปีงบประมาณ 2567)
		ตำแหน่งงาน ที่มีตัว	อายุ ตัว	อายุ งาน	วุฒิ การศึกษา	
1. ผู้อำนวยการสำนักงาน กองทุนฯ (ข้าราชการ) จำนวน 1 คน	-	ผอ.กลุ่มบริหาร ทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการ สำนักงานกองทุนฯ	59	35	รป.ม.	แต่งตั้งและมอบหมาย โดยเลขาธิการ คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. รองผู้อำนวยการสำนักงาน กองทุนฯ (ข้าราชการ) จำนวน 1 คน	-	รอง ผอ.เขตพื้นที่ การศึกษา ฯ ปฏิบัติ หน้าที่ รอง ผู้อำนวยการ สำนักงานกองทุนฯ	48	25	ศษ.ม.	แต่งตั้งและมอบหมาย โดยเลขาธิการ คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. รองผู้อำนวยการสำนักงาน กองทุนฯ (ข้าราชการ) จำนวน 1 คน	-	รอง ผอ.เขตพื้นที่ การศึกษา ฯ ปฏิบัติ หน้าที่ รอง ผู้อำนวยการ สำนักงานกองทุนฯ	53	32	ศษ.ด.	แต่งตั้งและมอบหมาย โดยเลขาธิการ คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. กลุ่มอำนวยการและกฎหมาย จำนวน 4 คน ● ข้าราชการ จำนวน 2 คน ● พนักงานกองทุนฯ ◆ ตำแหน่งนักจัดการงาน ทั่วไป จำนวน 2 คน	● ข้าราชการ จำนวน 2 คน ● พนักงาน กองทุนฯ ◆ ตำแหน่งนัก จัดการงานทั่วไป จำนวน 1 คน	● พนักงานกองทุนฯ ตำแหน่งนักจัดการ งานทั่วไป จำนวน 1 คน	29	7	รป.บ.	- 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 ● พนักงานกองทุนฯ - ตำแหน่ง นักวิชาการ 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	บช.บ	- พนักงานกองทุนฯ มีแนวโน้มจ้างต่อเท่าเดิม - สรรหาลูกจ้าง จำนวน 1 คน
รวม 12 คน	รวม 6 คน	รวม 7 คน				



แผนภาพประกอบ 4 จำนวนอัตรากำลังตามโครงสร้าง



แผนภาพประกอบ 5 จำนวนตามกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่จริง



แผนภาพประกอบ 6 จำนวนอัตรากำลังตามเพศ วุฒิการศึกษา และอายุตัว

คุณภาพของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จได้ เพราะบุคลากรหรืออัตรากำลังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการชี้ขาดความสำเร็จในการทำงานทุกองค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นกลไกสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของกองทุนฯให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อเสริมสร้างสังคมคุณภาพสู่ความยั่งยืน ศักยภาพทุกคนย่อมส่งผลต่อศักยภาพขององค์กร หากพนักงานทุกคนทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพย่อมทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพตามไปด้วย ดังนั้นการช่วยส่งเสริมให้พนักงานทุกคนในกองทุนฯมีศักยภาพในการทำงานที่ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ จึงเป็นภารกิจหนึ่งที่สำคัญของกองทุนฯ

ในศตวรรษที่ 21 ทุกองค์กรต่างก็ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและการเข้าถึงการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปอย่างที่คาดหวัง การพัฒนาบุคลากรกลายเป็นการลงทุนที่ต้องหวังผลได้ มิฉะนั้นจะกลายเป็นการลงทุนที่สิ้นเปลือง โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือส่งผลต่อต่อความสำเร็จขององค์กร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว 5 ปี 2565 – 2569 (ทบทวนปีบัญชี 2567) จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบโดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านสาธารณสุข แผนพัฒนากองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา (ประจำปีบัญชี 2565– 2569) นโยบายในการพัฒนาบุคลากร และระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) รวมทั้งรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี 2565 (ฉบับสมบูรณ์) เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารงานบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร โดยแผนพัฒนาบุคลากรสามารถใช้เป็นกรอบทิศทางไปปฏิบัติให้บรรลุผลได้ตามพันธกิจ

## 6. ผลการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลและข้อเสนอแนะด้านการบริหารบุคคล

จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีบัญชี 2565 (ฉบับสมบูรณ์) ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ผลการประเมิน : การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ 5) พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนฯ ในปีบัญชี 2565 โดยกำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้

### 1. ปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ 30)

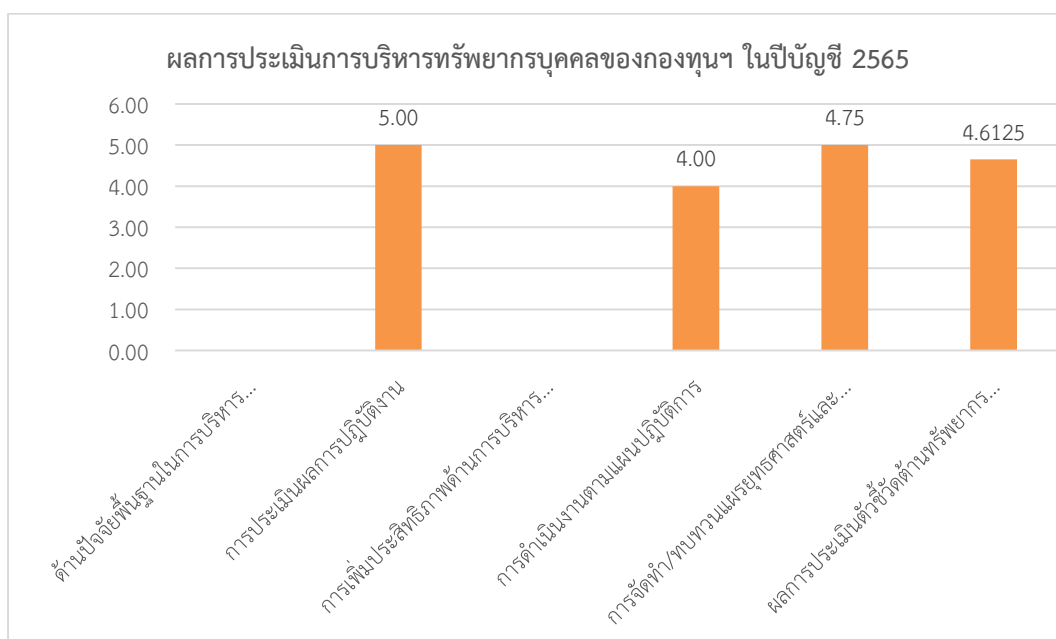
การประเมินผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ 30) ทุนหมุนเวียน (Performance Management) มีผลการดำเนินงานที่ระดับ 3.0000 คะแนน เนื่องจากได้กำหนดตัวชี้วัด ในระดับผู้บริหารระดับสูงของทุนหมุนเวียนและผู้บริหารสายงานและใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน แต่การกำหนดตัวชี้วัดยังไม่ครอบคลุมในบุคลากรทุกระดับรวมถึงการใช้ประโยชน์จากผลประเมินในการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ 3.0000 คะแนน

2. การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล(ระยะยาว)และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี (น้ำหนักร้อยละ 70)

2.1 การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี 2565 ทุนหมุนเวียนมีผลการดำเนินงานที่ระดับ 3.0000 คะแนน เนื่องจากทุนหมุนเวียนดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี 2565 ได้แล้วเสร็จ และมีแผนงาน/โครงการที่สามารถดำเนินงานได้ตามแผนที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ100 อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่ชัดเจนของแผนปฏิบัติการฯปี2565 จึงไม่สามารถเทียบกับค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดนั้นๆ ได้ว่า ดีน้อยกว่า เทียบเท่าหรือดีกว่าเป้าหมาย

2.2 การจัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล(ระยะยาว)และแผนปฏิบัติการฯประจำปีบัญชี 2566 (น้ำหนักร้อยละ 35) ทุนหมุนเวียนมีผลการดำเนินงานที่ระดับ 4.7500 คะแนน เนื่องจากทุนหมุนเวียนได้จัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว)และปฏิบัติการฯประจำปีบัญชี 2566 และ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร เงินทุนหมุนเวียนฯในการประชุมครั้งที่ 3/2565วันอังคารที่ 12 กรกฎาคม 2565 โดยสื่อสารให้ผู้บริหาร และหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องรับทราบภายในปีบัญชี 2565 อย่างไรก็ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล(ระยะยาว)และปฏิบัติการฯประจำปีบัญชี 2566 โดยยังขาดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตรากำลัง

\*\* (ที่มา : รายงานผลการดำเนินงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ประจำปีบัญชี 2565 (ฉบับสมบูรณ์) ของ โดยบริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด)



แผนภาพประกอบ 2 ผลการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ในปีบัญชี 2565



## ผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

สำนักงานกองทุน ฯ ได้รายงานผลดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565 เพื่อให้การขับเคลื่อน กองทุน ฯ มีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้ผ่านการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ตลอดจนข้อจำกัดต่าง ๆ ซึ่งนำมาใช้เป็นแนวทางพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุน ฯ ประจำปี 2565 ให้สอดคล้องกับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว 5 ปี (2565-2569) ซึ่งสำนักงานกองทุน โครงการอาหารกลางวันได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัดดังนี้

### กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมพัฒนาคณะกรรมการบริหารกองทุน ฯ

สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ได้มีการดำเนินการพัฒนาคณะกรรมการ บริหารกองทุน ฯ คณะอนุกรรมการการดำเนินงานกองทุน ฯ บุคลากรที่ปฏิบัติงานกองทุน ฯ คณะกรรมการและคณะทำงาน ผู้เกี่ยวข้องกับโครงการของกองทุน ฯ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับ การดำเนินงานของกองทุน ฯ ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการรับบริการ ดังนี้

- 1.1 การพัฒนาภาวะผู้นำและทักษะการบริหารกองทุน ฯ ยุคเทคโนโลยีดิจิทัล
- 1.2 ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการ

โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 1.1 การพัฒนาภาวะผู้นำและทักษะการบริหารกองทุน ฯ ยุคเทคโนโลยีดิจิทัล

สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ได้มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการสารสนเทศของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ผ่านโครงการเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียน ประถมศึกษา คือ School Lunch System : SLS ซึ่งเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลโปรแกรมจัดเก็บข้อมูล นั ก เ รี ย น ร า ย บุ ค ค ล ( DMC : Data Management Center) เพื่ อ น า ม า ป ร ะ ม ว ล ผ ล ข อ มู ล และนำเสนอเป็นสารสนเทศด้านภาวะโภชนาการของนักเรียนระดับประเทศ ระดับจังหวัด ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับโรงเรียน ซึ่งแบ่งประเภทผู้ใช้ในการบริหารจัดการระบบ และการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับผู้บริหารกองทุน ฯ ระดับผู้ใช้บริการ ภายในทุนหมุนเวียน และผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน นอกจากนี้สำนักงานกองทุนยังมีการจัดทำโปรแกรมรายงานผลการดำเนินงานโครงการสำหรับโรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ จากเงินดอกผลของกองทุน ฯ ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 โปรแกรมแบบคำขอรับการสนับสนุนงบประมาณ และโปรแกรมการจัดสรรงบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โปรแกรมนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินการขอโรงเรียนในการได้รับจัดสรรงบประมาณและโปรแกรมระบบสืบค้นข้อมูลโรงเรียนที่เคยได้รับการจัดสรรงบประมาณ ซึ่งระบบบริหารจัดการสารสนเทศของกองทุนเพื่อโครงการ อาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาดังกล่าว ทำให้บุคลากรสำนักงานกองทุน ฯ สามารถทำงาน ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งส่งผลให้ คณะกรรมการบริหารกองทุน ฯ และคณะอนุกรรมการการดำเนินงานกองทุน ฯ สามารถเรียนรู้ เข้าถึงข้อมูล และดึงข้อมูล มาประกอบการตัดสินใจได้ทันทั่วทั้งที่ นอกจากนี้ยังช่วยลดภาระของงานดำเนินงานที่หลายขั้นตอน สามารถพิจารณางานได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว เข้าถึงข้อมูลได้ทันเหตุการณ์ ซึ่งช่วยลดเวลาในการพิจารณา และลดภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ อีกทั้งเป็นผู้นำทางด้านเทคโนโลยี สามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีคุณภาพ จากการพัฒนาภาวะผู้นำและทักษะการบริหารกองทุนยุคเทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า คณะกรรมการบริหารกองทุน ฯ สามารถเรียนรู้และเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว และสามารถดึงข้อมูล มาประกอบการตัดสินใจได้ทันทั่วทั้งที่ ลดขั้นตอนการพิจารณางาน ลดเวลา และลดภาระค่าใช้จ่าย ในการบริหารจัดการ คิดเป็นร้อยละ 100 ส่งผลให้การบริหารจัดการของสำนักงานกองทุน ฯ มีประสิทธิภาพมากขึ้น

## 1.2 ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการ

สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน โดยนางสาวสุชาดา สภาพงศ์ ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งคณะอนุกรรมการคณะกรรมการและคณะทำงานผู้เกี่ยวข้อง และบุคลากรที่ปฏิบัติงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ร่วมกิจกรรมศึกษาดูงานสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการใช้เกษตรทฤษฎีใหม่ เพื่อลดปัญหา ภาวะทุพโภชนาการของนักเรียน เพื่อให้ทุกคนสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ดังนี้

- 1) โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านแก่งศรีโคตร สังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีวิธีปฏิบัติที่ดีในเรื่องการดำเนินการแก้ไขปัญหาภาวะทุพโภชนาการ ดำเนินกิจกรรมสนับสนุนส่งเสริมผลผลิตเพื่ออาหารกลางวันนักเรียนในโรงเรียนอย่างยั่งยืน
- 2) โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 87 (นิคมสร้างตนเอง 1) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีวิธีปฏิบัติที่ดีในเรื่องการประชาสัมพันธ์การแก้ปัญหาภาวะ ทุพโภชนาการ
- 3) โรงเรียนอนุบาลอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 1 มีวิธีปฏิบัติที่ดีในเรื่องพัฒนาระบบสุขภาพอาหารที่ดีเป็นส่วนสนับสนุนให้ นักเรียนมีภาวะทุพโภชนาการที่ดีอย่างยั่งยืน หลังจาการศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการแก้ไขปัญหาภาวะทุพโภชนาการ จำนวน 3 โรงเรียน ได้มีการประชุมเพื่อสรุปผลการศึกษาดูงาน โดยวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ณ โรงเรียนอนุบาลอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ในวันที่ 24 กันยายน 2565 ได้แก่ 1) โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านแก่งศรีโคตร สังกัดกองบัญชาการ ตำรวจตระเวนชายแดน มีการดำเนินงานเรื่องการแก้ไขปัญหาภาวะทุพโภชนา (ผอม เตี้ย อ้วน) และมีการดำเนินกิจกรรมสนับสนุน ส่งเสริมผลผลิตเพื่ออาหารกลางวันนักเรียนในโรงเรียนอย่างยั่งยืน โดยมีฐานการเรียนรู้สวนครัวรั้วกินได้ ฐานการเรียนรู้ไก่ไข่อารมณ์ดี ฐานการเรียนรู้ปลากินพืช ฐานการเรียนรู้เพาะเห็ด และสวนพฤกษศาสตร์ โดยชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลพัฒนาและทางโรงเรียนได้นำผลผลิตที่ได้จากโครงการมาสนับสนุน การแก้ไขปัญหาภาวะทุพโภชนาการ ส่งผลให้นักเรียนส่วนใหญ่มีสุขภาพแข็งแรง สูงดี สมส่วน สมวัย มีความพร้อมในการเรียนรู้ 2) โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 87 (นิคมสร้างตนเอง 1) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีวิธีปฏิบัติที่ดีในเรื่องการประชาสัมพันธ์เพื่อการแก้ปัญหา ภาวะทุพโภชนาการ (ผอม เตี้ย อ้วน) ผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น เฟสบุ๊ก เว็บไซต์ ยูทูป ซึ่งมีสื่อ การแก้ไขปัญหาภาวะทุพโภชนาการ (ผอม เตี้ย อ้วน) ที่น่าสนใจ ทำให้สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ได้อย่างถูกต้อง และสามารถนำไปปฏิบัติจนเกิดผลดีต่อนักเรียน ส่งผลให้นักเรียนมีภาวะทุพโภชนาการ ลดลงอย่างเด่นชัด เช่น ปีการศึกษา 2565 ข้อมูล 10 มิถุนายน 2565 มีนักเรียนภาวะทุพโภชนาการ 185 คน และข้อมูล 30 กันยายน 2565 มีนักเรียนภาวะทุพโภชนาการเหลือ 136 คน สรุปมีนักเรียน ที่มีภาวะทุพโภชนาการปีการศึกษา 2565 ลดลง จ านวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 7.42 3) โรงเรียนอนุบาลอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีวิธีปฏิบัติที่ดีในเรื่องพัฒนาระบบสุขภาพอาหารที่ดีเป็นส่วนสนับสนุนให้นักเรียนมีภาวะทุพโภชนาการที่ดี อย่างยั่งยืน โดยมีห้องประกอบอาหารที่มีมาตรฐานสากล สะอาด เป็นระเบียบ ผู้ประกอบอาหาร หรือแม่ครัว ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี มีความรู้ในเรื่องการจัดอาหารและมีความสะอาด มีการจัดสำหรับอาหารตามระบบ Thai School Lunch นักเรียน ทุกคนได้รับประทานอาหาร ที่มีประโยชน์ นอกจากนี้ทางโรงเรียนยังมีจุดเด่นในเรื่องของการจัดอาหารเช้า อาหารเสริม สร้างภาวะ ทุพโภชนาการ โดยโรงเรียนได้ใช้บุคลากรที่มีความรู้ด้านโภชนาการ คัดกรองนักเรียน และดำเนินกิจกรรม เพื่อแก้ไขภาวะทุพโภชนาการ เน้นการท ำอาหารที่มีคุณค่า สะอาด ปลอดภัยเป็นหลัก โรงเรียนจึงได้มี การพัฒนาระบบสุขภาพอาหารที่ดี เพื่อรองรับการดำเนินการดังกล่าว จากการดำเนินงานพบว่า นักเรียนมีสุขภาพกายที่ดี มีสุขภาพจิตใจที่ร่าเริง แจ่มใส นักเรียนมีความพร้อมในการเรียนรู้มากขึ้น ผู้ปกครองมีความพึงพอใจและยอมรับในการจัดการศึกษา ของสถานศึกษามากขึ้น

จากการศึกษาดูงานพบว่าผู้เข้ารับการศึกษาดูงาน คือ คณะกรรมการบริหารกองทุน ฯ คณะอนุกรรมการ การดำเนินงานกองทุน ฯ บุคลากรที่ปฏิบัติงานกองทุน ฯ คณะกรรมการ และคณะทำงานผู้เกี่ยวข้องกับโครงการ ของกองทุน ฯ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ของกองทุน ฯ ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการรับ บริการมีความรู้ความเข้าใจด้านโภชนาการที่ดี ต่อการพัฒนาสุขภาพ และสามารถนำลงสู่การปฏิบัติได้ คิดเป็น ร้อยละ 100 และคณะกรรมการ บริหารกองทุน ฯ คณะอนุกรรมการการดำเนินงานกองทุน ฯ มีการเสนอแนะ ให้กองทุนได้มี การดำเนินการนำผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศของแต่ละโรงเรียนมาเป็นแนวทางในการดำเนินงาน และขับเคลื่อนตามวัตถุประสงค์ของโครงการต่อไป อีกทั้งเสนอแนะให้ปีต่อไปมีการศึกษาดูงาน จากทุกภูมิภาค ของประเทศเพื่อประจักษ์ถึงการปฏิบัติงานที่แตกต่างของทุกภูมิภาค และนำผลการปฏิบัติงาน มาขับเคลื่อนการ ทำงานของกองทุนได้ครอบคลุมและตรงตามวัตถุประสงค์ของกองทุนเพื่อโครงการ อาหารกลางวัน ให้มีความยั่งยืนต่อไป และการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี

## **กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมพัฒนาบุคลากรของกองทุนและคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ ของกองทุน ฯ**

สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันมีการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานกองทุน เพื่อโครงการ อาหารกลางวัน และคณะทำงานของสำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ในการใช้งานระดับ Admin ในระบบ School Lunch Digital Learning โดยมีภารกิจใช้งาน โดยให้คณะทำงานทุกคน รวมถึงเจ้าหน้าที่ กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา มีความสามารถในการเข้าใช้ระบบ School Lunch Digital Learning เพื่อนำมาพัฒนาประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวัน รวมถึงการร่วมกัน ถอดบทเรียนปัญหา อุปสรรคจากการ ใช้งานระบบ School Lunch Digital Learning เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนา ระบบต่อไปให้มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ในวันที่ 23 กันยายน 2565 ณ โรงเรียนอนุบาล อุบลราชธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ “การใช้งาน แพลตฟอร์ม ดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้” กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ผ่านระบบออนไลน์ ให้กับ เจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขต เขตละ 2 คน และเจ้าหน้าที่หน่วยงานต้น สังกัดที่มีโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 4 หน่วยงาน หน่วยงานละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 374 คน ระหว่างวันที่ 18 – 23 กรกฎาคม 2565 โดยแบ่งออกเป็น 2 รอบ ดังนี้ รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 18 – 20 กรกฎาคม 2565 จำนวนไม่เกิน 200 คน รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 21 – 23 กรกฎาคม 2565 จำนวนไม่เกิน 200 คน

จากการพัฒนาบุคลากรของกองทุนและคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการของกองทุนฯ พบว่า บุคลากร ทุกคนที่ได้รับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบ School Lunch Digital Learning และ “การใช้ งานแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้” จากการเข้ารับการอบรมพัฒนา สามารถสร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลและนำ ความรู้ไปใช้ในการดำเนินงานต่อไป คิดเป็นร้อยละ 100 และการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา

### กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานกองทุน ฯ

การพัฒนาบุคลากรเป็นการแสดงให้เห็นความมุ่งมั่นที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีการพัฒนา และมีความสุข ซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้วิสัยทัศน์ และภารกิจของกองทุน ฯ บรรลุได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน จึงมีการส่งเสริมให้บุคลากรของกองทุน ฯ เพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา คณะกรรมการและคณะทำงานผู้เกี่ยวข้องกับโครงการของกองทุน ฯ รวมทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุน ฯ ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการรับบริการ ได้รับการพัฒนา เพื่อให้มีประสิทธิภาพแลประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานสูงสุด ดังนี้

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ “แนวทางและวางแผนการสำรวจข้อมูลสถานการณ์การจัดการน้ำดื่มและการสุขาภิบาลในประเทศไทย ปี 2564-2565” ในวันที่ พุธ ที่ 17 พฤศจิกายน 2564 ณ ห้องประชุมสมบูรณ วัชรโรทัย อาคาร 1 ชั้น 2 กรมอนามัย

2. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเงินนอกงบประมาณของกองทุนหมุนเวียนด้วยระบบบริหารจัดการเงินนอกงบประมาณ (Non- Budgetary Management System : NBMS) วันที่ 25 กรกฎาคม 2565 ณ ห้องประชุม 3 ชั้น 7 กรมบัญชีกลาง

3. กิจกรรมจิตอาสาพัฒนา ศธ. วันอังคารที่ 16 สิงหาคม 2565 ณ บริเวณกระทรวงศึกษาธิการ เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

4. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนัก/หน่วยงานเทียบเท่าสำนัก ในส่วนกลาง ในสถานะผู้นำเข้าข้อมูลโครงการในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSUR) วันที่ 26 สิงหาคม 2565 ณ ห้องประชุม สพฐ. 2 อาคาร สพฐ. 5 ชั้น 9

5. การประชุมเปิดตรวจรายงานการเงินของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา วันที่ 28 กันยายน 2565 ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

6. สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาได้ดำเนินการ จัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือ Professional Learning Community (PLC) เรื่องทบทวน คู่มือบริหารความเสี่ยง กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ประจำปี 2565 วันที่ 14 - 17 มิถุนายน 2565 ณ โรงแรมทองธารา ริเวอร์วิว กรุงเทพมหานคร

7. การประชุมศึกษาแนวทางการจัดอาหารเช้าเพื่อเสริมสร้างภาวะโภชนาการของนักเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดปัตตานี ครั้งที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการจัดอาหารเช้าเสริมสร้างภาวะโภชนาการของนักเรียนในจังหวัดปัตตานี และสามารถแก้ไขปัญหาภาวะทุพโภชนาการของนักเรียน ระหว่างวันที่ 30 มิถุนายน - 1 กรกฎาคม 2565 ณ โรงแรมลีการ์เดนส์ พลาซ่า จังหวัดสงขลา ผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์

8. ประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารงานการคลังเพื่อเตรียมรับการตรวจสอบจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ระหว่างวันที่ 30 - 31 มกราคม 2566 ณ โรงแรมบางกอกพาเลส กรุงเทพมหานคร

9. ประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารงานการคลัง ระหว่างวันที่ 22 - 24 มีนาคม 2566 ณ อิงธาร รีสอร์ท จังหวัดนครนายก

จากการดำเนินการดังกล่าว ส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานกองทุน ฯ คณะกรรมการ และคณะทำงานผู้เกี่ยวข้องกับโครงการของกองทุน ฯ รวมทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการรับบริการ ได้รับการพัฒนาคิดเป็นร้อยละ 100 ตลอดจนการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันมากยิ่งขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี

## การติดตาม/ตรวจสอบการดำเนินงานโครงการ

ในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานของโครงการ กองทุน ฯ มีการดำเนินการ ดังนี้

1. กองทุน ฯ มีการแต่งตั้งบุคลากรจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการ ในการวางแผนและดำเนินงานโครงการ และกิจกรรม เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิ ตัวแทนจากกรมอนามัย ผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยตรวจสอบภายใน ตัวแทนจากสำนักงานตำรวจตระเวนชายแดนซึ่งเป็นบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความทุ่มเท เสียสละส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

2. ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) กองทุน ฯ ได้เสริมสร้างความเข้มแข็งในการติดตามโดยใช้เทคโนโลยีรายงานผลการปฏิบัติงาน ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ทำให้สามารถติดตามผลการดำเนินงานได้ทุกโรงเรียน ซึ่งถือว่าเป็นความสำเร็จของกองทุน ฯ ที่สามารถดำเนินการได้แม้ในภาวะวิกฤต และสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19)

3. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุน ฯ (คณะกรรมการบริหารกองทุน ฯ คณะอนุกรรมการการดำเนินงานกองทุน ฯ บุคลากรที่ปฏิบัติงานกองทุน ฯ คณะกรรมการและ คณะทำงาน ผู้เกี่ยวข้องกับโครงการของกองทุน ฯ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุน ฯ ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการรับบริการ จำนวน 74 คน) คิดเป็นร้อยละ 100 ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดีด้านโภชนาการที่ดีต่อการพัฒนาสุขภาพ รวมทั้งเมื่อทำการประเมินผล การปฏิบัติงานประจำของพนักงานกองทุน พบว่า พนักงานกองทุน ฯ จำนวน 4 คน มีผลการประเมิน ระดับดีเด่น ส่งผลให้พนักงานกองทุน ฯ ทุกคนมีสมรรถนะในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และการดำเนินงานของสำนักงานกองทุน ฯ มีคุณภาพ

เมื่อสำรวจความพึงใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน และคณะทำงานของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ที่เข้าร่วมโครงการ พัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.58 คิดเป็นร้อยละ 91.60

## 7.การนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้า

ในการจัดทำ/ทบทวนแผนพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯได้นำปัจจัยความสำเร็จจากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าดังนี้

### ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากรายงานผลการดำเนินงานในปี 2565 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้กองทุนฯสามารถดำเนินงานได้ประสบผลสำเร็จ มีดังนี้

1. การแต่งตั้งบุคลากรจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการ ในการวางแผนและดำเนินงานโครงการ และกิจกรรม เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนจากกรมอนามัย ผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยตรวจสอบภายใน ผู้แทนจากสำนักงานตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความทุ่มเท เสียสละ ส่งผลให้การดำเนินงาน บรรลุตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

2. คณะกรรมการบริหารกองทุน ฯ ประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานสำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ต่อการแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการ ทำให้มีการประสานงานและบูรณาการองค์ความรู้ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกัน

3. นโยบายของรัฐบาลให้บริหารจัดการโดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี กองทุน ฯ ใช้หลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้



4. บุคคล หน่วยงาน องค์กรในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุน ฯ

5. สนับสนุน ส่งเสริมการปรับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

6. กองทุน ฯ มีระบบสารสนเทศในการติดตามผลการปฏิบัติงานและสามารถตรวจสอบได้ว่าการปฏิบัติงานได้ปฏิบัติถึงสถานะใด สามารถให้บริการได้รวดเร็ว สามารถสืบค้นได้ง่าย รองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ได้และมีข้อมูลครบถ้วนพร้อมใช้งาน ถึงแม้อยู่ในสถานการณ์

การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) ก็สามารถรายงานข้อมูลผ่านระบบได้

นอกจากนี้ ยังมีกลไกที่เกี่ยวข้อง คือ คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ประกอบด้วย ผู้บริหารและผู้แทนจากหน่วยงานต่างๆ ทำหน้าที่ กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายและพิจารณาให้ความเห็นในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีคณะกรรมการจัดทำข้อเสนอการสรรหาและค่าตอบแทน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่จะผลักดันแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้า บรรลุตามเป้าหมายและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์กองทุนฯ

### ปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงานในอดีตและปัจจุบัน

1. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน มีปริมาณน้อยไม่สอดคล้องกับภารกิจ และปริมาณงาน ทำให้การปฏิบัติไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

2. ขาดบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะด้าน เช่น ด้านนโยบายและแผนด้านกฎหมาย ด้านการเงินและบัญชี ด้านตรวจสอบภายใน

3. นโยบายการจำกัดบุคลากรภาครัฐ ทำให้ไม่สามารถกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มได้

4. การพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนการดำเนินงานกองทุน ฯ ขาดความต่อเนื่อง ด้วยสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID –19) ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การดำเนินงานกองทุนในส่วนของการพัฒนาความรู้ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในกองทุน ฯ ต้องใช้องค์ความรู้จากบุคคลภายนอกกองทุน ฯ ส่งผลให้ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนางานกองทุน ฯ

6. แผนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับยังขาดความชัดเจน บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นที่ตรงต่อสายงานที่ปฏิบัติ

7. ยังไม่มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

8. กระบวนการปฏิบัติงานบางขั้นตอนยังมีความซ้ำซ้อน บุคลากรยังยึดติดกับการทำงานรูปแบบเดิม

การนำปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวน  
แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2565 – 2569

ระบบงาน HR	ปัญหา/อุปสรรค	สิ่งที่ต้องการให้ HR สนับสนุน
เชิงกลยุทธ์ (HR Strategy)	1. ผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ยังขาดความมุ่งมั่น ในการพัฒนาโครงการอาหารกลางวัน ทำให้การดำเนินงานขาดประสิทธิภาพ	ส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน
การสรรหาและ ว่าจ้าง (Recruitment)	1. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน มีปริมาณน้อยไม่สอดคล้องกับภารกิจ และปริมาณงาน ทำให้การปฏิบัติไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร 2. ขาดบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะด้านเช่น ด้านนโยบายและแผนด้านกฎหมายด้านการเงินและบัญชี ด้านตรวจสอบภายใน 3. นโยบายการจำกัดบุคลากรภาครัฐ ทำให้ไม่สามารถกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มได้	- เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการสรรหาให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ - จูงใจคนเก่งเฉพาะทางมีประสบการณ์ - นำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ออกแบบระบบการทำงานให้มากขึ้น
การฝึกอบรมและ พัฒนาบุคลากร (training and development)	1. การพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนการดำเนินงานกองทุนขาดความต่อเนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. บุคลากรขาดประสบการณ์ในภารกิจงานของกองทุนฯ 3. การดำเนินงานกองทุนในส่วนของ การพัฒนาความรู้ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในกองทุนต้องใช้องค์ความรู้จากบุคคลภายนอกกองทุน ส่งผลให้ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนางานกองทุน 4. การดำเนินงานนิเทศติดตามภารกิจจำเป็นต้องให้ความรู้ความเข้าใจกับภาคีเครือข่ายต้องเข้าใจตรงกันเพื่อการแนะนำสถานศึกษาในการดำเนินกิจกรรมให้ถูกต้องและชัดเจน	- ฝึกอบรมในรูปแบบที่หลากหลาย - ศึกษาดูงานเพื่อสร้าง Connection - การสร้างคู่มือปฏิบัติงาน - การสร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

## 8. ค่านิยมและวัฒนธรรมด้านบุคลากรของกองทุนหมุนเวียน

### 1. ยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม

1.1 มีสติ ควบคุมดูแลตนเองได้ สร้างวินัยในการดำเนินชีวิต ควบคุมจิตใจ และอารมณ์ให้ทำใน  
สิ่งที่ถูกต้อง

1.2 ซื่อตรง ตรงไปตรงมา ไม่หลอกลวงทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

1.3 โปร่งใส ตรวจสอบได้

### 2. พยายามรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม

2.1 รัก ห่วงแค้น และปกป้องชื่อเสียงของกองทุน

2.2 รักการเรียนรู้ชวนช่วยศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และนำความรู้ใหม่ๆมาประยุกต์

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 รูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่ สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ 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 เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพ โดยมีรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย ทั้งนี้ สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ควรดำเนินการสรรหาบุคลากร ให้ครบตามกรอบอัตรากำลัง เพื่อให้การดำเนินงานของสำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

ยุทธศาสตร์ของประเทศ และต้นสังกัด

## ส่วนที่ 3

### ยุทธศาสตร์ของประเทศและต้นสังกัด

กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา จัดทำแผนพัฒนากองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา (ประจำปีบัญชี 2565– 2569) ทบทวนปี 2567 ให้มีความสอดคล้องกับผลการดำเนินงานประจำปีบัญชี 2565 แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) วิสัยทัศน์ประเทศไทย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) และนโยบายและจุดเน้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังนี้

#### 1. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)

การพัฒนาประเทศไทยนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 เป็นต้นมาได้ส่งผลให้ประเทศไทยมีการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านเศรษฐกิจที่ประเทศไทยได้รับการยกระดับเป็นประเทศใน กลุ่มบนของกลุ่มประเทศระดับรายได้ปานกลาง ในด้านสังคมที่มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนส่งผล ให้ประเทศไทยหลุดพ้นจากการเป็นประเทศยากจน และในด้านสิ่งแวดล้อมที่ประเทศไทยมีข้อได้เปรียบ ในความหลากหลายเชิงนิเวศ อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังมีความท้าทายต่อการพัฒนาที่สำคัญ อาทิ อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจในปี 2560 ที่ร้อยละ 3.9 ถือว่าอยู่ในระดับต่ำกว่าศักยภาพ เมื่อเทียบกับร้อยละ 6.0 ต่อปี ในช่วงเวลาเกือบ 6 ทศวรรษที่ผ่านมา โดยมีสาเหตุหลักจากการชะลอตัวของการลงทุนภายในประเทศและสถานการณ์เศรษฐกิจโลกที่ยังไม่ฟื้นตัวได้เต็มที่ โครงสร้างเศรษฐกิจไทยที่ยังไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ภาคบริการและภาคเกษตรมีผลิตภาพการผลิตในระดับต่ำ การนำเทคโนโลยีเข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ประกอบกับแรงงานไทยยังมีปัญหาเรื่อง คุณภาพ และสมรรถนะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ

นอกจากนั้น ศักยภาพและคุณภาพของประชากรไทยทุกช่วงวัยยังคงเป็นปัจจัยท้าทายสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ แม้ว่าการเข้าถึงระบบบริการสาธารณสุข การศึกษา บริการสาธารณสุข โครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ และการคุ้มครองทางสังคมอื่น ๆ ของคนไทยมีความครอบคลุมเพิ่มมากขึ้น แต่ยังคงมี ปัญหาเรื่อง คุณภาพการให้บริการที่มีมาตรฐานแตกต่างกันระหว่างพื้นที่ ซึ่งเป็นหนึ่งในสาเหตุหลักที่ทำให้ประเทศไทย ยังคงมีปัญหาค่าความเหลื่อมล้ำในหลายมิติ ขณะที่ปัญหาด้านความยากจนยังคงเป็นประเด็นท้าทายในการยกระดับการพัฒนาประเทศให้ประชาชนมีรายได้สูงขึ้นและแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำอย่างยั่งยืน ขณะเดียวกันการวางกลยุทธ์ระยะยาวในการฟื้นฟู การใช้ และการรักษาทรัพยากรอย่างบูรณาการเพื่อการพัฒนาประเทศที่ผ่านมายังขาดความชัดเจน ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ยังมี ปัญหาการใช้อย่างสิ้นเปลืองและเสื่อมโทรมลงอย่างรวดเร็ว

ทั้งนี้ ปัญหาดังกล่าวข้างต้นมีสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ การพัฒนาประเทศขาดความต่อเนื่องและความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาของ ประชาชน ขณะที่ความมั่นคงภายในประเทศยังมีหลายประเด็นที่ต้องเสริมสร้างให้เกิดความเข้มแข็ง ลดความขัดแย้งทางความคิดและอุดมการณ์ที่มีรากฐานมาจากความเหลื่อมล้ำ ความไม่เสมอภาค การขาด ความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม และปัญหาการขาดเสถียรภาพทางการเมือง ตลอดจนส่งเสริม คนในชาติให้ยึดมั่นสถาบันหลักเป็นศูนย์รวมจิตใจให้เกิดความรักความสามัคคี

ในขณะเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานและวัยเด็ก ที่ลดลงและประชากรสูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จะเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาประเทศ ในมิติต่าง ๆ มีความท้าทายมากขึ้น ทั้งในส่วนของเสถียรภาพทางการเงินการคลังของประเทศในการจัด สวัสดิการเพื่อดูแลผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้น การลงทุนและการออม การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ความมั่นคงทางสังคม การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ซึ่งจะเป็นประเด็น ทำทายต่อการ ขับเคลื่อนประเทศไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว

นอกจากนั้น ประเทศไทยคาดว่าจะเข้าสู่การเป็นสังคมสูงวัยระดับสุดยอดในปี 2574 จะก่อให้เกิด โอกาสใหม่ ๆ ในการตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคนสูงวัยที่จะมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการคาดการณ์ว่าครอบครัวไทยจะมีขนาดเล็กลงและมีรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น ประชากร ในประเทศไทยจะมีช่วงอายุที่แตกต่างกันและจะมีกลุ่มคนช่วงอายุใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทัศนคติและ พฤติกรรมที่ต่างกันไป ดังนั้น การเตรียมความพร้อมของประชากรให้มีคุณภาพและการนำเทคโนโลยี ที่เหมาะสมมาใช้ในการผลิตและการบริการของประเทศจะเป็นความท้าทายสำคัญในระยะต่อไป

นอกจากนี้ ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศคาดว่าจะมีความรุนแรงมากขึ้นทั้งใน เชิงความผันผวน ความถี่ และขอบเขตที่กว้างขวางมากขึ้น ซึ่งจะสร้างความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สิน ระบบโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น ตลอดจนระบบผลิตทางการเกษตรที่สัมพันธ์ต่อกับความมั่นคง ด้านอาหารและน้ำ ขณะที่ระบบนิเวศต่าง ๆ มีแนวโน้มเสื่อมโทรมลง และมีความเป็นไปได้ค่อนข้างสูงในการ สูญเสียความสามารถในการรองรับความต้องการของมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม รัดับความ รุนแรงของผลกระทบอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศโลกและความเสื่อมโทรมของระบบนิเวศต่าง ๆ ดังกล่าวที่แต่ละประเทศจะต้องเผชิญจะมีความแตกต่างกัน ทำให้การเป็นสังคมสีเขียว การรักษาและบริหาร จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างบูรณาการจะได้รับความสำคัญและความสนใจจากนานา ประเทศรวมทั้งประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น พลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือก รวมถึงการสร้างสมดุลความ มั่นคงด้านพลังงานและอาหารมีแนวโน้มที่จะมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น กฎระเบียบและข้อตกลงด้าน สิ่งแวดล้อมจะมีความเข้มข้นและเข้มงวดขึ้น โดยกรอบการพัฒนาตามข้อตกลงระหว่างประเทศต่าง ๆ ที่ สำคัญ เช่น เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน และบันทึกความตกลงปารีส จะได้รับการนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง มากยิ่งขึ้น

จากปัจจัยและแนวโน้มที่คาดว่าจะส่งผลต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ ข้างต้น เห็นได้ว่าบริบทและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีพลวัตสูง และมีความซับซ้อนหลากหลายมิติ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออนาคตการพัฒนาประเทศอย่างมาก ดังนั้น การพัฒนาประเทศจึงจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์การพัฒนาที่ครอบคลุมทุกมิติและทุกด้านการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง มีความร่วมมือในลักษณะประชารัฐจากภาคส่วนต่าง ๆ ในรูปแบบของหุ้นส่วนการพัฒนา ที่เป็นการดำเนินงานอย่างบูรณาการ เนื่องจากทุกมิติการพัฒนามีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน โดยประเทศไทยจำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ สมรรถนะ และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ต่าง ๆ สามารถรู้เท่าทันและปรับตัวให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข มีอาชีพที่มั่นคง สร้างรายได้ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์และกติกาใหม่ ๆ และมาตรฐานที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบและปัจจัยส่งเสริมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปพร้อมกัน ทั้งในส่วนของระบบการเรียนการสอน และการพัฒนาทักษะฝีมือที่สอดคล้องกันกับการพัฒนาของคนในแต่ละช่วงวัย ระบบบริการสาธารณะ โครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมเทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับเป็นเจ้าของเทคโนโลยี และนวัตกรรมก้าวทันโลก จากการต่อยอดการพัฒนามาบนพื้นฐานนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ส่งผลให้เกิดการสร้างห่วงโซ่มูลค่าทางเศรษฐกิจ ทั้งภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตร และภาคบริการ กระจายผลประโยชน์จากการพัฒนา ลดปัญหาความเหลื่อมล้ำและนำไปสู่การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกภาคส่วน

นอกจากนี้ ประเทศไทยต้องให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลความมั่นคงด้านพลังงานและอาหาร รักษาไว้ซึ่งความหลากหลายเชิงนิเวศ การส่งเสริมการดำเนินชีวิตและธุรกิจ และการพัฒนาและขยายความ เป็นเมื่อที่เติบโตอย่างต่อเนื่องที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมกับการมีข้อกำหนดของรูปแบบและกฎเกณฑ์ ที่เกี่ยวเนื่องกับลักษณะการใช้พื้นที่ที่ชัดเจน ขณะที่การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ กฎหมาย ระบบภาษีต้องมีการพัฒนาที่สามารถอำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้ประเทศมีศักยภาพการแข่งขันที่สูงขึ้น และสามารถใช้จุดแข็งในเรื่องตำแหน่งที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ของประเทศให้เกิด ประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศมากขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญของการรวมกลุ่มความร่วมมือกับนานาประเทศในระดับภูมิภาคและระดับโลก เพื่อกระชับและสร้างสัมพันธ์ไมตรี เสริมสร้างความสัมพันธ์ทางการทูตซึ่งจะก่อให้เกิดการสร้างพลังทางเศรษฐกิจและรักษาความมั่นคงของประเทศ โดยจำเป็นต้องสร้างความพร้อมในการที่จะยกระดับมาตรฐานและมีการปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบกติกาสากล ในด้านต่าง ๆ ขณะเดียวกันประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งให้มีการปฏิรูประบบราชการและการเมืองเพื่อให้เกิดการบริหารราชการที่ดีและเสถียรภาพทางการเมือง มีการส่งเสริมคนในชาติให้ยึดมั่นสถาบันหลักเป็นศูนย์รวมจิตใจ เพื่อให้เกิดความรักความสามัคคี และลดความขัดแย้งภายในประเทศ โดยที่นโยบายการพัฒนาต่าง ๆ จำเป็นต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับโครงสร้างและลักษณะพฤติกรรมของประชากรที่อาจจะมีความแตกต่างจากปัจจุบันมากขึ้น

ดังนั้น ภายใต้เงื่อนไขโครงสร้างประชากร โครงสร้างเศรษฐกิจ สภาพสังคม สภาพภูมิอากาศ สิ่งแวดล้อม และปัจจัยการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการวางแผนการพัฒนาที่รอบคอบและครอบคลุม อย่างไรก็ตาม หลายประเด็นพัฒนาเป็นเรื่องที่ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการปรับตัวซึ่งจะต้องหยั่งรากลึกลงไปถึงการเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้าง การขับเคลื่อนการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าไปในอนาคตจึงจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ในระยะยาวที่ต้องบรรลุ พร้อมทั้งแนว

ยุทธศาสตร์หลักในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างเป็นบูรณาการ บนพื้นฐาน ประชาธิปไตยเพื่อยกระดับจุดแข็งและจุดเด่นของประเทศ และปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนและจุดด้อยต่างๆ อย่างเป็นระบบ โดยยุทธศาสตร์ชาติจะเป็นเป้าหมายใหญ่ในการขับเคลื่อนประเทศ และถ่ายทอดไปสู่แผนในระดับอื่น ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติทั้งในระดับยุทธศาสตร์ ภารกิจ และพื้นที่ ซึ่งรวมถึงพื้นที่พิเศษ ต่าง ๆ อาทิ เขตเศรษฐกิจ พิเศษชายแดน เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อให้การพัฒนาประเทศสามารถดำเนินการได้อย่าง มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

## 2. วิสัยทัศน์ประเทศไทย

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองต่อผลประโยชน์ แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย การดำรงอยู่อย่างมั่นคง และยั่งยืนของสถาบันหลัก ของชาติและ ประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคม ท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรม และความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงาน และอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม ระหว่างประเทศ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคง ในประชาคมอาเซียนและ ประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี

โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจ พัฒนา อย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศ ในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความ เสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

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



### 3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570)

ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด 4 ประการ ดังนี้ 1) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว 3) เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ 4) การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว ดังนั้น การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศท่ามกลางกระแสแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง จึงต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคง ท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้าน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

#### 3.1 วัตถุประสงค์ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 พ.ศ.2566-2570

การพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ให้สามารถก้าวข้ามความท้าทาย ที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ จำเป็นต้องเร่งแก้ไขจุดอ่อนและข้อจำกัดของประเทศที่มีอยู่เดิม รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการรับมือกับความเสี่ยงสำคัญที่มาจากการเปลี่ยนแปลงของบริบททั้งจากภายนอกและภายใน ตลอดจนการเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทัน่วงที ด้วยเหตุนี้ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่ง เสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม

#### 3.2 เป้าหมายหลักของการพัฒนาแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 พ.ศ.2566-2570

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จึงได้กำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนาจำนวน 5 ประการ ประกอบด้วย

3.2.1 การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม มุ่งยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ ผ่านการผลักดันส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่ม โดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

3.2.1 การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับ โลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม และเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้ง ให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

3.2.3 การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในเชิงรายได้ พื้นที่ ความมั่งคั่ง และการแข่งขันของภาคธุรกิจ ด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง และผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจ และจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมในทุกพื้นที่พร้อมทั้งเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน ของภาคธุรกิจให้เปิดกว้างและเป็นธรรม

3.2.4 การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน มุ่งลดการก่อกมลพิษ ควบคู่ไปกับการผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถ ในการรองรับของระบบนิเวศ ตลอดจนลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี 2593 และบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี 2608

### 3.3 หมายเหตุการพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนา ที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จึงได้กำหนดหมายเหตุการพัฒนา จำนวน 13 หมายเหตุ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยหมายเหตุทั้ง 13 ประการ แบ่งออกได้เป็น 4 มิติ ดังนี้

#### 3.3.1 มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

- หมายเหตุที่ 1 ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
- หมายเหตุที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน
- หมายเหตุที่ 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก
- หมายเหตุที่ 4 ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง
- หมายเหตุที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค
- หมายเหตุที่ 6 ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

### 3.3.2 มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมวดหมู่ที่ 7 ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถ แข่งขันได้

หมวดหมู่ที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เดิโตได้อย่างยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

### 3.3.3 มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมวดหมู่ที่ 10 ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมวดหมู่ที่ 11 ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ

### 3.3.4 มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต

หมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

## 4. แผนการศึกษาชาติ (พ.ศ. 2560-2579)

แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ไว้ดังนี้ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษา และเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ 1) เพื่อ พัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็น พลเมืองดี มีคุณลักษณะที่ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับทบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง

ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด แผนการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนา การศึกษาภายใต้ 6 ยุทธศาสตร์หลักที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อให้แผนการศึกษาแห่งชาติ บรรลุเป้าหมายตามจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์และแนวคิดการจัดการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ มีเป้าหมาย ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถใน การแข่งขันของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การจัดการศึกษาเพื่อเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

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

## 5. นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

### 1. ด้านความปลอดภัย

1.1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่ ปลอดภัย อบอุ่น มีความสุขเอื้อต่อการเรียนรู้ และส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ ในการป้องกันดูแล ดำเนินชีวิตได้อย่างปลอดภัย จากโรคร้าย ภัยพิบัติอุบัติภัย และภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ และโรคอุบัติซ้ำ

1.2 พัฒนาระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษารวมถึงการ ใช้ Big Data และแอปพลิเคชันในการเฝ้าระวังเชิงรุก ด้วยระบบ มาตรฐานความปลอดภัยกระทรวงศึกษาธิการ (MOE Safety Platform) พร้อมทั้งจัดทำแผนบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัยและแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan: BCP)

1.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และชุมชน มีคุณลักษณะและพฤติกรรม ที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อมสร้างความตระหนักรู้ และจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมรวมทั้งการปรับตัวรับมือต่อผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ

### 2. ด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

2.1 ส่งเสริม สนับสนุน ให้เด็กปฐมวัยที่มีอายุ 3 ปีขึ้นไปทุกคน เข้าสู่ระบบการศึกษา เพื่อให้ เด็กมีพัฒนาการที่ดีอย่างรอบด้าน พร้อมทั้งจะเรียนรู้และสร้างรากฐานชีวิตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยการมีส่วนร่วมของครอบครัว ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2 ส่งเสริม สนับสนุน ประชากรวัยเรียนที่มีอายุถึงเกณฑ์การศึกษาระดับมัธยมศึกษาทุกคนให้ได้รับ โอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบป้องกัน เฝ้าระวัง และดูแลช่วยเหลือ เด็กกลุ่มเสี่ยง กลุ่ม เปราะบาง เด็กตกหล่น เด็กออกกลางคัน เด็กชายขอบ เด็กพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร และพื้นที่เกาะ ตามความ ต้องการจำเป็นรายบุคคล เพื่อไม่ให้หลุดจากระบบการศึกษา โดยบูรณาการความร่วมมือกับบุคคลและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.3 ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนที่จบการศึกษาภาคบังคับ และผู้ที่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การทำงาน หรือการฝึกอบรม (Not in Education, Employment or Training : NEETs) ให้ได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพในอนาคต ให้สอดคล้องกับความต้องการรายบุคคลหรือรายกลุ่ม โดยพัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้ในรูปแบบที่ หลากหลาย และร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษา รวมทั้งการพัฒนากระบวนกรหน่วยกิต (Credit Bank)

2.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้เด็กที่มีความสามารถพิเศษ เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ได้รับโอกาสเข้าถึงการศึกษา แหล่งเรียนรู้ และการฝึกอาชีพ ที่หลากหลายเหมาะสมตามศักยภาพ เพื่อให้มีทักษะในการดำเนินชีวิตสามารถพึ่งตนเองได้ โดยจัดการศึกษารูปแบบทางเลือกที่เหมาะสมเฉพาะกลุ่ม

2.5 ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในศูนย์การเรียนรู้ โดยบุคคล ครอบครัว (Home School) องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ และสถานประกอบการ

2.6 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษารูปแบบทวิศึกษาให้ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายได้พัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพ เพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญในการประกอบอาชีพในอนาคต

### 3. ด้านคุณภาพการศึกษา

3.1 ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่ครอบคลุมให้เหมาะสมกับวัย รวมทั้งพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะการดูแลที่เพียงพอ มีจิตวิทยาพัฒนาการของเด็กปฐมวัย และสร้างกลไกประสานความร่วมมือกับผู้ ปกครอง ครอบครัว ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมพัฒนาการ ด้านการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย

3.2 ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้เรียนในระดับปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีคุณธรรม จริยธรรม เคารพรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เห็นคุณค่าประวัติศาสตร์ และรักษาขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยมไทย รวมถึงเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง รู้สิทธิ และหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้เป็นพื้นฐานของสังคมไทย และเป็น “ซอฟต์แวร์ไทย” ในการสื่อสาร ภาพลักษณ์ของประเทศไทย และนำเสนอความเป็นไทยสู่สากล

3.3 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนทุกระดับมีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เติบโตตามศักยภาพของผู้เรียนรายบุคคล เหมาะสมตามช่วงวัย นำไปสู่การมีงานทำ มีอาชีพ และส่งเสริม ความเป็นเลิศของผู้มีความสามารถพิเศษอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

3.4 ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้สู่สมรรถนะของผู้เรียนตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) และตามแนวคิดพหุปัญญา ด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการศึกษา รวมทั้งส่งเสริม การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยึดหยุ่นตามสภาพจริง ตอบสนองต่อความถนัด และความสนใจของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน (Personalized Learning) ที่เชื่อมโยงสู่การทำงานในอนาคต

3.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ มีความรู้ สมรรถนะ ด้านวิชาการ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ พัฒนาผู้บริหารให้มี "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง" ปรับบทบาทของครูจาก "ผู้สอน" เป็น "โค้ช" ที่อำนวยความสะดวกการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มุ่งการยกระดับครูสู่วิชาชีพชั้นสูง มีจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู

#### 4. ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

4.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยส่งเสริมบทบาทของภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคประชาสังคม ในการจัดการศึกษาและการร่วมลงทุนเพื่อการศึกษา เน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาในโรงเรียนคุณภาพ โรงเรียนที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษ โรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โดยปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ระบบการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาที่เอื้อให้สถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารด้านการจัดการศึกษา ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรและด้านบริหารทั่วไป

4.2 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีความครอบคลุมในทุกพื้นที่ พัฒนาแพลตฟอร์ม และนาระบบข้อมูลสารสนเทศมาเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน (Digitalize Process) การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล (Sharing Data ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 โดยบูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ รวมทั้งขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาตามบริบทของสถานศึกษาและพื้นที่ เพื่อให้การบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ และการบริการมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพสังคมรองรับภาวะวิกฤตและเหตุจำเป็นในอนาคต

4.3 ส่งเสริม พัฒนา แนวปฏิบัติและระบบสนับสนุน ให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน และการเรียนรู้ที่บ้านเป็นหลัก (Home based Learning) ในสถานการณ์ฉุกเฉิน เพื่อแก้ไขภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้เรียน (Learning Loss) เป็นรายบุคคล

4.4 ส่งเสริมประสิทธิภาพระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และพัฒนาระบบการนิเทศติดตามและประเมินผล ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ เพื่อนำผลไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาและการจัดการเรียนรู้

4.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา มีความเข้มแข็ง โดยยึดหลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยึดถือระบบคุณธรรม ความโปร่งใส และความเสมอภาคระหว่างบุคคล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษา

4.6 เสริมสร้างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลภาครัฐ ให้กับหน่วยงานทุกระดับ



## จุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

1. เร่งปลูกฝังทัศนคติ พฤติกรรม องค์กรความรู้ และทักษะการใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างสร้างสรรค์และปลอดภัย รวมทั้งรู้เท่าทันภัยคุกคามทางไซเบอร์
2. เร่งรัดการดำเนินงานเชิงรุกของหน่วยงานในสังกัด เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพและความปลอดภัย ทั้งด้านร่างกายและจิตใจของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้วยระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และระบบมาตรฐานความปลอดภัย กระทรวงศึกษาธิการ (MOE Safety Platform) โดยบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินงานอย่างทันทั่วถึง
3. ค้นหา ติดตาม ป้องกัน ฝ้าระวัง และดูแลช่วยเหลือ เด็กตกหล่น เด็กออกกลางคัน เด็กกลุ่มเสี่ยง กลุ่มเปราะบาง เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ให้ได้รับการศึกษาจนจบการศึกษาภาคบังคับ ด้วยรูปแบบในการเข้าถึงการเรียนรู้ที่หลากหลาย
4. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนที่ จบการศึกษาภาคบังคับ และผู้ที่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การทำงาน หรือการฝึกอบรม (Not in Education, Employment or Training: NEETs) ให้ได้รับโอกาสในการศึกษาต่ออย่างมีคุณภาพ หรือฝึกทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล หรือรายกลุ่ม
5. พัฒนาหลักสูตรที่เน้นสมรรถนะ ควบคู่กับการวิจัยและติดตามผลการใช้หลักสูตร รวมทั้งปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมืองและศีลธรรม ที่เหมาะสมกับผู้เรียนเพื่อให้เห็นคุณค่าประวัติศาสตร์และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ
6. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และรักษาขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยมไทย ให้สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทในปัจจุบัน เพื่อเป็นพื้นฐานของสังคมไทย และเป็น "ซอฟต์แวร์" ในการสื่อสารภาพลักษณ์ของประเทศไทยและนำเสนอความเป็นไทยสู่สากล
7. ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียนตามแนวคิดพหุปัญญา มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning)
8. ยกระดับการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีจรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครูและเคารพสิทธิมนุษยชน ตลอดจนให้ความรู้ด้านการวางแผนและการสร้างวินัยด้านการเงินและการออม เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินครู
9. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาโดยการกระจายอำนาจใช้พื้นที่เป็นฐาน ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการขับเคลื่อน ให้สอดคล้องกับการทำงานแบบรัฐบาลดิจิทัล



## กลยุทธ์ของกองทุนฯ

### กลยุทธ์

1. ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการอาหารและภาวะโภชนาการของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างทั่วถึงและยั่งยืน (สอดคล้องพันธกิจ 1,2)
2. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา (สอดคล้องพันธกิจ 3)
3. เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรของกองทุนฯ (สอดคล้องพันธกิจ 4)
4. ยกระดับประสิทธิภาพของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ การประชาสัมพันธ์และสื่อสร้างสรรค์เพื่อสร้างสภาวะโภชนาการที่ดีรองรับสังคมดิจิทัล (สอดคล้องพันธกิจ 5)
5. ผนึกพลังความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายในการดำเนินงานของกองทุนฯ (สอดคล้องพันธกิจ 6)

### กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

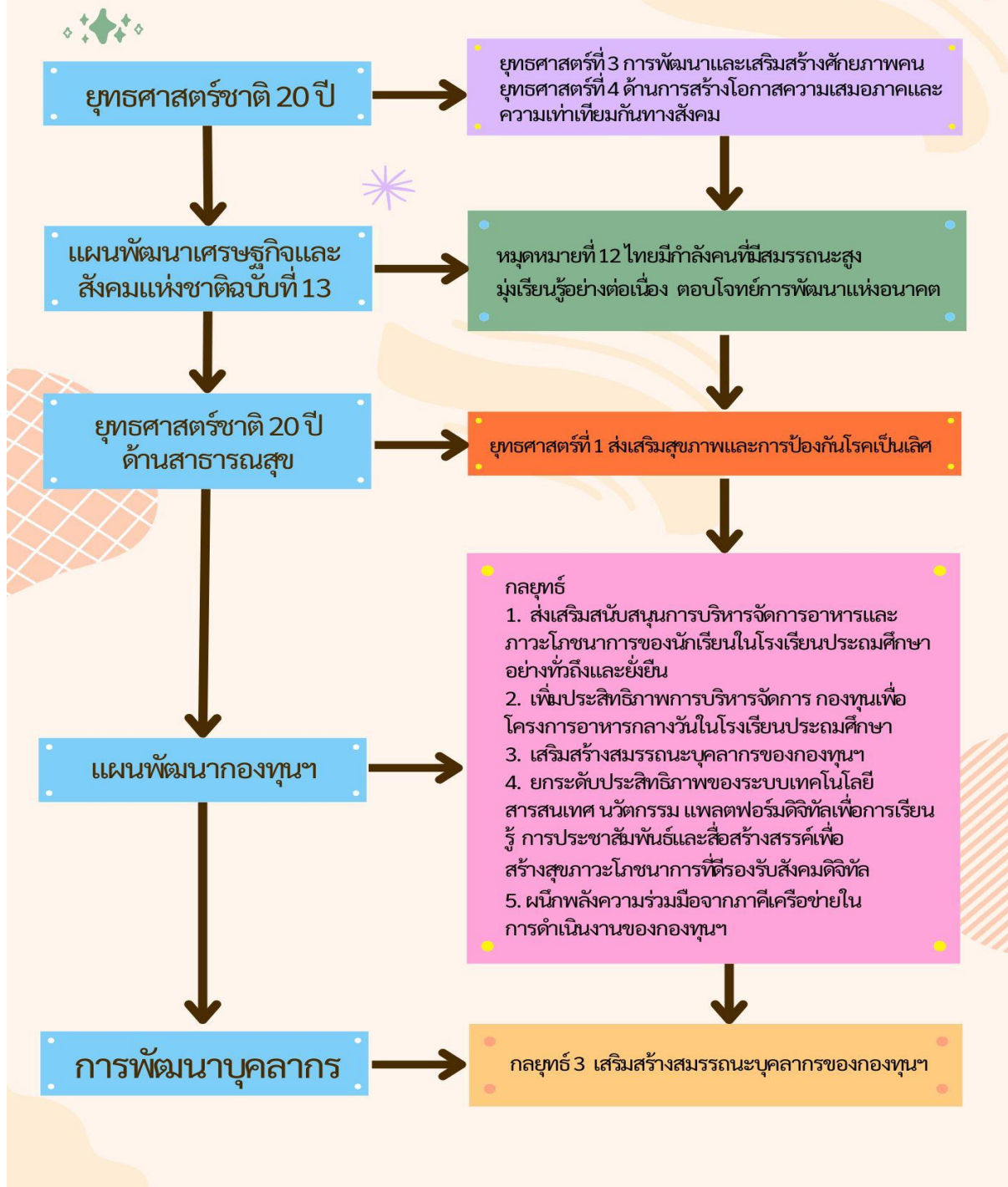
จากการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2565 และการวิเคราะห์ ปัจจัยภายใน/ภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบันและ แนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ เงินทุนหมุนเวียนแล้วนำไปปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2565 โดยมีการเชื่อมโยง/ สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการกองทุนเงินทุนหมุนเวียนระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) ทั้งยังเป็น การสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กร ซึ่งกองทุนฯ ได้กำหนด กลยุทธ์ของกองทุนฯ ไว้ทั้งหมด 5 กลยุทธ์ ซึ่งกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในกลยุทธ์ที่ 3 เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรของกองทุนฯ

การแสดงความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ระดับชาติและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ กับยุทธศาสตร์ของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดังตารางและแผนภาพดังนี้

ตารางแสดงความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ระดับชาติและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ กับยุทธศาสตร์ของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
แผนระดับต่างๆ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ประเด็นเชื่อมโยงกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580)	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางสังคม

แผนระดับต่างๆ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ประเด็นเชื่อมโยงกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านสาธารณสุข	ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคเป็นเลิศ
แผนพัฒนากองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการอาหารและภาวะโภชนาการของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างทั่วถึงและยั่งยืน</li> <li>2. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา</li> <li>3. เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรของกองทุนฯ</li> <li>4. ยกระดับประสิทธิภาพของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรมแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ การประชาสัมพันธ์และสื่อสารสร้างสรรค์เพื่อสร้างสุขภาวะโภชนาการที่ตรงรับสังคมดิจิทัล</li> <li>5. ผนึกพลังความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายในการดำเนินงานของกองทุนฯ</li> </ol>
การพัฒนาบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรของกองทุนฯ</li> </ol>

การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติกับกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ  
พ.ศ. 2565-2569 (ทบทวนปีบัญชี 2567)



แผนภาพที่ การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติกับยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ (พ.ศ. 2565 – 2569)

## ส่วนที่ 4

ทิศทางของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน  
ในโรงเรียนประถมศึกษา

## ส่วนที่ 4

### ทิศทางของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา

กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา จัดทำแผนพัฒนากองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ประจำปีบัญชี 2565- 2569 (ทบทวนปีบัญชี 2567) ให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ สังคม นโยบายการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป ได้ศึกษาวิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) ตลอดจนสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศไทยให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และกรอบแนวคิดในระดับกองทุน ใช้แนวคิด Balance Scorecard (BSC) เพื่อใช้ในการบริหารจัดการและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา อย่างสมดุลและมุ่งเน้นความสำเร็จของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางในการดำเนินงานของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ดังนี้

#### วิสัยทัศน์

นักเรียนมีภาวะโภชนาการดี มีความรอบรู้ด้านโภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย

#### พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษามีภาวะโภชนาการดี สูงดี สมส่วน
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษามีความรอบรู้ด้านโภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย
3. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนฯ อย่างเป็นระบบตามหลักธรรมาภิบาล
4. ส่งเสริมพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรของกองทุนฯ
5. ยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ และการสื่อสารประชาสัมพันธ์ปัญหาภาวะทุพโภชนาการและการดำเนินงานของกองทุนฯ
6. ประสานเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการภาวะโภชนาการและสุขภาพอนามัยนักเรียนจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคีเครือข่าย

#### เป้าประสงค์

1. นักเรียนมีภาวะทุพโภชนาการลดลง
2. นักเรียนมีองค์ความรู้และมีพฤติกรรมการบริโภคอาหารที่ปลอดภัย มีคุณค่าทางโภชนาการ
3. กองทุนฯ มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
4. กองทุนฯ มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน
5. กองทุนฯ มีการยกระดับบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ และการสื่อสารประชาสัมพันธ์ปัญหาภาวะทุพโภชนาการและการดำเนินงานของกองทุนฯ อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
6. กองทุนฯ เป็นที่ยอมรับและมีเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ในการระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาภาวะโภชนาการและสุขภาพอนามัยที่ดีของนักเรียน

## 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 ร้อยละของนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการและผ่านเกณฑ์การประเมินผลความรู้ด้านโภชนาการ
- 2.3 ร้อยละของนักเรียนที่มีพฤติกรรมการบริโภคอาหารที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย
- 2.4 ร้อยละของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตกับชุมชนและภาคีเครือข่ายเพื่ออาหาร

นักเรียนในโรงเรียน จัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การพัฒนาทักษะอาชีพอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ที่ 3 กองทุนฯ มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

### ตัวชี้วัด

- 3.1 จำนวนครั้งที่ได้รับการตรวจสอบภายใน ประจำปีบัญชีจากผู้ตรวจสอบภายในของหน่วยงาน ภายในหน่วยงานต้นสังกัด
- 3.2 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการจ่ายเงิน และการรับเงินของทุน หมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์
- 3.3 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการรอบปีบัญชี
- 3.4 ร้อยละของโรงเรียนได้รับการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน

เป้าประสงค์ที่ 4 กองทุนฯ มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

### ตัวชี้วัด

- 4.1 ร้อยละของคณะกรรมการการบริหารและผู้บริหารทุนหมุนเวียนที่ได้รับการพัฒนา
- 4.2 ร้อยละของคณะกรรมการและบุคลากรที่เกี่ยวข้องของกองทุนฯที่ได้รับการพัฒนา
- 4.3 ร้อยละของพนักงานกองทุนฯที่ได้รับการพัฒนา

เป้าประสงค์ที่ 5 กองทุนฯ มีการยกระดับบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ และการสื่อสารประชาสัมพันธ์ปัญหาภาวะทุพโภชนาการและการดำเนินงานของกองทุนฯ อย่าง เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

### ตัวชี้วัด

- 5.1 จำนวนผู้เข้ารับบริการข้อมูลสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์ของกองทุนฯ
- 5.2 จำนวนช่องทางประชาสัมพันธ์ของกองทุนฯ
- 5.3 ความพึงพอใจระดับดี-ดีมากของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศของ กองทุนฯ
- 5.4 ความพึงพอใจระดับดี-ดีมากของผู้ใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้

5.5 ความพึงพอใจระดับดี-ดีมากของผู้เข้าร่วมกิจกรรมประกวดสื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะโภชนาการ และอาหารที่ปลอดภัย และคัดเลือกโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการดำเนินงานโครงการที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกองทุนฯ ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้

**เป้าประสงค์ที่ 6** กองทุนฯ เป็นที่ยอมรับและมีเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ในการระดมทรัพยากร เพื่อพัฒนาภาวะโภชนาการและสุขภาพอนามัยที่ดีของนักเรียน

**ตัวชี้วัด**

6.1 จำนวนเครือข่ายที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรเพื่อพัฒนาสุขภาพที่ดีของนักเรียน

6.2 ร้อยละความพึงพอใจดี-ดีมากของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานของกองทุนฯ

**ตารางที่ 2** เปรียบเทียบการประเมินตัวชี้วัดของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา กับกรอบการประเมินตัวชี้วัดของกรมบัญชีกลาง ประจำปีบัญชี 2567

ตัวชี้วัดของแผนพัฒนากองทุนฯ ประจำปี 2565 – 2569 (ทบทวนปีบัญชี 2567)	ความสอดคล้องกับกรอบการประเมินตัวชี้วัดกรมบัญชีกลาง		
	ตัวชี้วัดหลัก	ตัวชี้วัดร่วม	ตัวชี้วัดที่
1.1 ร้อยละของนักเรียนที่มีน้ำหนักตามเกณฑ์ส่วนสูงต่ำกว่าเกณฑ์ (ภาวะผอม)	✓		2.3 ร้อยละของนักเรียนในโรงเรียนที่กองทุนฯ ให้การสนับสนุน ในปีบัญชี 2566 - 2567 ที่ยังมีภาวะทุพโภชนาการ ณ สิ้นภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 2.3.1 นักเรียนที่มีน้ำหนักตามเกณฑ์ส่วนสูงต่ำกว่าเกณฑ์ (ภาวะผอม) <b>ตัวชี้วัดที่ 3.1</b> ระดับความสำเร็จในการจัดสรรเงินเพื่อสนับสนุนโครงการ 3.1.1 โครงการสร้างความเท่าเทียมด้านโภชนาการสำหรับนักเรียนที่มีภาวะทุพโภชนาการ 3.1.2 โครงการสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตกับชุมชนภาคีเครือข่ายเพื่ออาหารนักเรียนในโรงเรียน
1.2 ร้อยละของนักเรียนที่มีส่วนสูงตามเกณฑ์อายุต่ำกว่าเกณฑ์ (ภาวะเตี้ย)	✓		2.3.2 นักเรียนที่มีส่วนสูงตามเกณฑ์อายุต่ำกว่าเกณฑ์ (ภาวะเตี้ย) <b>ตัวชี้วัดที่ 3.1</b> ระดับความสำเร็จในการจัดสรรเงินเพื่อสนับสนุนโครงการ



ตัวชี้วัดของแผนพัฒนากองทุนฯ ประจำปี 2565 – 2569 (ทบทวนปีบัญชี 2567)	ความสอดคล้องกับกรอบการประเมินตัวชี้วัดกรมบัญชีกลาง		
	ตัวชี้วัดหลัก	ตัวชี้วัดร่วม	ตัวชี้วัดที่
			3.1.1 โครงการสร้างความเท่าเทียมด้านโภชนาการสำหรับนักเรียนที่มีภาวะทุพโภชนาการ 3.1.2 โครงการสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตกับชุมชนภาคีเครือข่ายเพื่ออาหารนักเรียนในโรงเรียน
1.3 ร้อยละของนักเรียนที่มีน้ำหนักตามเกณฑ์ส่วนสูง สูงกว่าเกณฑ์ (ภาวะเริ่มอ้วนและอ้วน)	✓		2.3.3 นักเรียนที่มีน้ำหนักตามเกณฑ์ส่วนสูงสูงกว่าเกณฑ์ (ภาวะเริ่มอ้วนและอ้วน) ตัวชี้วัดที่ 3.1 ระดับความสำเร็จในการจัดสรรเงินเพื่อสนับสนุนโครงการ 3.1.1 โครงการสร้างความเท่าเทียมด้านโภชนาการสำหรับนักเรียนที่มีภาวะทุพโภชนาการ 3.1.2 โครงการสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตกับชุมชนภาคีเครือข่ายเพื่ออาหารนักเรียนในโรงเรียน
2.1 ร้อยละของนักเรียนที่เรียนรู้และเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมภาวะโภชนาการ	✓		2.4 ระดับความสำเร็จในการถ่ายทอดความรู้ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้ - โครงการสื่อสารและประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของกองทุนฯ อย่างเป็นระบบด้วยช่องทางที่หลากหลายรองรับดิจิทัล เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ นวัตกรรมแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ และสื่อสารประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของกองทุนฯ เพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา

ตัวชี้วัดของแผนพัฒนากองทุนฯ ประจำปี 2565 – 2569 (ทบทวนปีบัญชี 2567)	ความสอดคล้องกับกรอบการประเมินตัวชี้วัดกรมบัญชีกลาง		
	ตัวชี้วัดหลัก	ตัวชี้วัดร่วม	ตัวชี้วัดที่
2.2 ร้อยละของนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการ และผ่านการเกณฑ์ประเมินผลความรู้ด้าน โภชนาการ	✓		2.4 ระดับความสำเร็จในการ ถ่ายทอดความรู้ผ่านแพลตฟอร์ม ดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้ - โครงการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ การดำเนินงานของกองทุนฯ อย่างเป็น ระบบด้วยช่องทางที่หลากหลาย รองรับดิจิทัล เพิ่มประสิทธิภาพด้าน การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ นวัตกรรมแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการ เรียนรู้ และสื่อสารประชาสัมพันธ์การ ดำเนินงานของกองทุนเพื่อโครงการ อาหารกลางวันในโรงเรียน ประถมศึกษา
2.3 ร้อยละของนักเรียนที่มีพฤติกรรม บริโภคอาหารที่ถูกสุขลักษณะ และ ปลอดภัย	✓		2.4 ระดับความสำเร็จในการ ถ่ายทอดความรู้ผ่านแพลตฟอร์ม ดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้ - โครงการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ การดำเนินงานของกองทุนฯ อย่างเป็น ระบบด้วยช่องทางที่หลากหลาย รองรับดิจิทัล เพิ่มประสิทธิภาพด้าน การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ นวัตกรรมแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการ เรียนรู้ และสื่อสารประชาสัมพันธ์การ ดำเนินงานของกองทุนเพื่อโครงการ อาหารกลางวันในโรงเรียน ประถมศึกษา
2.4 ร้อยละของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ สร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตกับชุมชนและภาคี เครือข่ายเพื่ออาหารนักเรียนในโรงเรียน จัด กระบวนการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงสู่การพัฒนาทักษะ อาชีพอย่างยั่งยืน	✓		<b>ตัวชี้วัดที่ 3.1</b> ระดับความสำเร็จ ในการจัดสรรเงิน เพื่อสนับสนุนโครงการ 3.1.2 โครงการสร้าง มูลค่าเพิ่มผลผลิตกับชุมชนภาคี เครือข่ายเพื่ออาหารนักเรียนใน โรงเรียน

ตัวชี้วัดของแผนพัฒนากองทุนฯ ประจำปี 2565 – 2569 (ทบทวนปีบัญชี 2567)	ความสอดคล้องกับกรอบการประเมินตัวชี้วัดกรมบัญชีกลาง		
	ตัวชี้วัดหลัก	ตัวชี้วัดร่วม	ตัวชี้วัดที่
3.1 จำนวนครั้งที่ได้รับการตรวจสอบภายใน ประจำปีบัญชีจากผู้ตรวจสอบภายในของหน่วยงานภายในหน่วยงานต้นสังกัด		✓	4.1 การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน 4.2 การตรวจสอบภายใน
3.2 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการจ่ายเงิน และการรับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์		✓	6.2 การจ่ายเงินและการรับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์
3.3 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการรอบปีบัญชี	✓		<b>ตัวชี้วัดที่ 3.1</b> ระดับความสำเร็จในการจัดสรรเงินเพื่อสนับสนุนโครงการ 3.1.1 โครงการสร้างความเท่าเทียมด้านโภชนาการสำหรับนักเรียนที่มีภาวะทุพโภชนาการ 3.1.2 โครงการสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตกับชุมชนภาคีเครือข่ายเพื่ออาหารนักเรียนในโรงเรียน <b>ตัวชี้วัดที่ 3.2</b> ความสำเร็จในการนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน
3.4 ร้อยละของโรงเรียนได้รับการนิเทศกำกับติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน	✓		<b>ตัวชี้วัดที่ 3.2</b> ความสำเร็จในการนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน
4.1 ร้อยละของคณะกรรมการการบริหารและผู้บริหารทุนหมุนเวียนที่ได้รับการพัฒนา		✓	ตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล -โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ
4.2 ร้อยละของคณะกรรมการและบุคลากรที่เกี่ยวข้องของกองทุนฯที่ได้รับการพัฒนา		✓	ตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล -โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

ตัวชี้วัดของแผนพัฒนากองทุนฯ ประจำปี 2565 – 2569 (ทบทวนปีบัญชี 2567)	ความสอดคล้องกับกรอบการประเมินตัวชี้วัดกรมบัญชีกลาง		
	ตัวชี้วัดหลัก	ตัวชี้วัดร่วม	ตัวชี้วัดที่
4.3 ร้อยละของพนักงานกองทุนฯที่ได้รับ การพัฒนา		✓	ตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากร บุคคล -โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการ
5.1 จำนวนผู้เข้ารับบริการข้อมูล สารสนเทศและการประชาสัมพันธ์ของ กองทุนฯ 5.2 จำนวนช่องทางประชาสัมพันธ์ของ กองทุนฯ 5.3 ความพึงพอใจระดับดี-ดีมากของผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียต่อระบบบริหารจัดการ ข้อมูลสารสนเทศของกองทุนฯ 5.4 ความพึงพอใจระดับดี-ดีมากของผู้ใช้ แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ 5.5 ความพึงพอใจระดับดี-ดีมากของ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมประกวดสื่อการเรียนรู้ เกี่ยวกับภาวะโภชนาการและอาหารที่ ปลอดภัย และคัดเลือกโรงเรียนที่มีวิธี ปฏิบัติที่เป็นเลิศในการดำเนินงาน โครงการที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก กองทุนฯ ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการ เรียนรู้		✓	2.1 การดำเนินงานตามแผนพัฒนา ฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการ ประเมินผลลัพธ์และผลกระทบ ของทุนหมุนเวียน (ตัวชี้วัดร่วม) <b>ตัวชี้วัดที่ 4.3</b> การบริหารจัดการ สารสนเทศและดิจิทัล - โครงการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ การดำเนินงานของกองทุนฯ อย่างเป็น ระบบด้วยช่องทางที่หลากหลาย รองรับดิจิทัล เพิ่มประสิทธิภาพด้าน การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ นวัตกรรมแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการ เรียนรู้ และสื่อสารประชาสัมพันธ์การ ดำเนินงานของกองทุนฯ เพื่อโครงการ อาหารกลางวันในโรงเรียน
6.1 จำนวนเครือข่ายที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรเพื่อพัฒนาสุขภาพที่ดี ของนักเรียน		✓	<b>ตัวชี้วัดที่ 3.1</b> ระดับความสำเร็จ ในการจัดสรรเงิน เพื่อสนับสนุนโครงการ 3.1.2 โครงการสร้างมูลค่าเพิ่ม ผลผลิตกับชุมชนภาคีเครือข่ายเพื่อ อาหารนักเรียนในโรงเรียน
6.2 ร้อยละความพึงพอใจดี-ดีมากของผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานของ กองทุนฯ	✓		<b>ตัวชี้วัดที่ 2.2</b> ความพึงพอใจของผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย 2.2.1 นักเรียนในโครงการ (30 %) 2.2.2 ครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้อง กับโครงการ (35 %) 2.2.3 ผู้ปกครองหรือผู้แทน

ตัวชี้วัดของแผนพัฒนากองทุนฯ ประจำปี 2565 – 2569 (ทบทวนปีบัญชี 2567)	ความสอดคล้องกับกรอบการประเมินตัวชี้วัดกรมบัญชีกลาง		
	ตัวชี้วัดหลัก	ตัวชี้วัดร่วม	ตัวชี้วัดที่
			คณะกรรมการสถานศึกษา (25 %) 2.2.4 บุคลากรที่เกี่ยวข้องใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (10 %) 5.1 บทบาทคณะกรรมการบริหาร ทุนหมุนเวียน

### กลยุทธ์

- ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการอาหารและภาวะโภชนาการของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างทั่วถึงและยั่งยืน (สอดคล้องพันธกิจ 1,2)
- เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา (สอดคล้องพันธกิจ 3)
- เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรของกองทุนฯ (สอดคล้องพันธกิจ 4)
- ยกระดับประสิทธิภาพของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ การประชาสัมพันธ์และสื่อสร้างสรรค์เพื่อสร้างสุขภาวะโภชนาการที่ดีรองรับสังคมดิจิทัล (สอดคล้องพันธกิจ 5)
- ผนึกพลังความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายในการดำเนินงานของกองทุนฯ (สอดคล้องพันธกิจ 6)

ตารางที่ 3 ความเชื่อมโยงระหว่างพันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
1. ส่งเสริม สนับสนุน ให้นักเรียนในโรงเรียน ประถมศึกษามีภาวะ โภชนาการดี สูงดี สม ส่วน	1. นักเรียนมีภาวะ ทุพโภชนาการลดลง	1.1 ร้อยละของนักเรียนที่มีน้ำหนัก ต่อส่วนสูงต่ำกว่าเกณฑ์ (ภาวะ ผอม) 1.2 ร้อยละของนักเรียนที่มีส่วนสูง ต่ออายุต่ำกว่าเกณฑ์ (ภาวะเตี้ย) 1.3 ร้อยละของนักเรียนที่มีน้ำหนัก ต่อส่วนสูง สูงกว่าเกณฑ์ (ภาวะเริ่ม อ้วนและอ้วน)	กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริม สนับสนุนการบริหาร จัดการอาหารและ ภาวะโภชนาการของ นักเรียนในโรงเรียน ประถมศึกษาอย่าง ทัวถึงและยั่งยืน
2. ส่งเสริม สนับสนุน ให้นักเรียนในโรงเรียน ประถมศึกษามีความ รอบรู้ ด้านโภชนาการ และอาหารที่ปลอดภัย	2. นักเรียนมีองค์ ความรู้และมี พฤติกรรมการการ บริโภคอาหารที่ ปลอดภัย มีคุณค่า ทางโภชนาการ	2.1 ร้อยละของนักเรียนที่เรียนรู้ และเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมภาวะ โภชนาการ 2.2 ร้อยละของนักเรียนที่เข้าร่วม โครงการและผ่านเกณฑ์การ ประเมินผลความรู้ด้านโภชนาการ 2.3 ร้อย ละ ของ นั ก เรื ย น ที่ มี พฤติกรรมการบริโภคอาหารที่ถูก สุขลักษณะ และปลอดภัย 2.4 ร้อยละของโรงเรียนที่เข้าร่วม โครงการสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตกับ ชุมชนและภาคีเครือข่ายเพื่ออาหาร นักเรียนในโรงเรียน จัดกระบวนการ เรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงสู่การพัฒนาทักษะอาชีพ อย่างยั่งยืน	กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริม สนับสนุนการบริหาร จัดการอาหารและ ภาวะโภชนาการของ นักเรียนในโรงเรียน ประถมศึกษาอย่าง ทัวถึงและยั่งยืน

ตารางที่ 3 (ต่อ)

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
3. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนฯ อย่างเป็นระบบตามหลักธรรมาภิบาล	3. กองทุนฯ มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	3.1 จำนวนครั้งที่ได้รับการตรวจสอบภายใน ประจำปีบัญชี จากผู้ตรวจสอบภายในของหน่วยงานภายในหน่วยงานต้นสังกัด 3.2 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการจ่ายเงิน และการรับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ 3.3 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการรอบปีบัญชี 3.4 ร้อยละของโรงเรียนได้รับการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน	กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา
4. ส่งเสริมพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรของกองทุนฯ	4. กองทุนฯ มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน	4.1 ร้อยละของคณะกรรมการการบริหารและผู้บริหารทุนหมุนเวียนที่ได้รับการพัฒนา 4.2 ร้อยละของคณะกรรมการและบุคลากรที่เกี่ยวข้องของกองทุนฯที่ได้รับการพัฒนา 4.3 ร้อยละของพนักงานกองทุนฯที่ได้รับการพัฒนา	กลยุทธ์ที่ 3 เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรของกองทุนฯ



ตารางที่ 3 (ต่อ)

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
5. ยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม แพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้ และการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ ปัญหา ภาวะทุพโภชนาการ และการดำเนินงาน ของกองทุนฯ	5. กองทุนฯ มีการยกระดับบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม แพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้ และการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ ปัญหา ภาวะทุพโภชนาการ และการดำเนินงาน ของกองทุนฯ อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	5.1 จำนวนผู้เข้ารับบริการข้อมูลสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์ของกองทุนฯ 5.2 จำนวนช่องทางการประชาสัมพันธ์ของกองทุนฯ 5.3 ความพึงพอใจระดับดี-ดีมากของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศของกองทุนฯ 5.4 ความพึงพอใจระดับดี-ดีมากของผู้ใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ 5.5 ความพึงพอใจระดับดี-ดีมากของผู้เข้าร่วมกิจกรรมประกวดสื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะโภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย และคัดเลือกโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการดำเนินงานโครงการที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกองทุนฯ ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้	กลยุทธ์ที่ 4. ยกระดับประสิทธิภาพของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม แพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้ การประชาสัมพันธ์ และสื่อสารสร้างสรรค์ เพื่อสร้างสุขภาวะ โภชนาการที่ดีรองรับสังคมดิจิทัล

ตารางที่ 3 (ต่อ)

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
6. ประสานเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการภาวะโภชนาการและสุขภาพอนามัยนักเรียนจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคีเครือข่าย	6. กองทุนฯ เป็นที่ยอมรับและมีเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ในการระดมทรัพยากร เพื่อพัฒนาภาวะโภชนาการและสุขภาพอนามัยที่ดีของนักเรียน	6.1 จำนวนเครือข่ายที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรเพื่อพัฒนาสุขภาพที่ดีของนักเรียน 6.2 ร้อยละความพึงพอใจดี-ดีมาก ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานของกองทุนฯ	กลยุทธ์ที่ 5. ผนึกพลังความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายในการดำเนินงานของกองทุนฯ

สามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่าง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ ได้ดังแผนภาพประกอบที่ 2



# แผนพัฒนากองทุน เพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา



ประจำปีบัญชี 2565-2569(ทบทวนปีบัญชี 2567)

## วิสัยทัศน์

นักเรียนมีภาวะโภชนาการดี มีความรอบรู้ด้านโภชนาการ และอาหารที่ปลอดภัย

### พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา มีภาวะโภชนาการดี สูงดี สมส่วน
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา มีความรอบรู้[1]ด้านโภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย
3. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนฯ อย่างเป็นระบบตามหลักธรรมาภิบาล
4. ส่งเสริมพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร ของกองทุนฯ
5. ยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ นวัตกรรม แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ และการสื่อสารประชาสัมพันธ์ปัญหาภาวะ โภชนาการและการดำเนินงานของกองทุนฯ
6. ประสานเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการภาวะ โภชนาการและสุขภาพอนามัยนักเรียนจากหน่วยงาน ภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคีเครือข่าย



### เป้าประสงค์

1. นักเรียนมีภาวะทุพโภชนาการลดลง
2. นักเรียนมีองค์ความรู้และมีพฤติกรรมที่ดีเกี่ยวกับ อาหารที่ปลอดภัย มีคุณค่าทางโภชนาการ
3. กองทุนฯ มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
4. กองทุนฯ มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน
5. กองทุนฯ มีการยกระดับบริหารจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ นวัตกรรม แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ และการสื่อสารประชาสัมพันธ์ปัญหาภาวะโภชนาการ และการดำเนินงานของกองทุนฯ อย่างเป็นระบบและมี ประสิทธิภาพ
6. กองทุนฯ เป็นที่ยอมรับและมีเครือข่ายความร่วมมือ จากทุกภาคส่วน ในการระดมทรัพยากร เพื่อพัฒนา ภาวะโภชนาการและสุขภาพอนามัยที่ดีของนักเรียน

### กลยุทธ์

1. ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการอาหารและภาวะโภชนาการของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา อย่างทั่วถึงและยั่งยืน (สอดคล้องพันธกิจ 1,2)
2. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา (สอดคล้องพันธกิจ 3)
3. เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรของกองทุนฯ (สอดคล้องพันธกิจ 4)
4. ยกระดับประสิทธิภาพของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ การประชาสัมพันธ์และสื่อสารสร้างสรรค์เพื่อสร้างสุขภาพโภชนาการที่ดีรองรับสังคมดิจิทัล (สอดคล้องพันธกิจ 5)
5. ผนึกพลังความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายในการดำเนินงานของกองทุนฯ (สอดคล้องพันธกิจ 6)



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แผนภาพประกอบที่ 2 ทิศทางการบริหารกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา

## กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2566 และการวิเคราะห์ ปัจจัยภายใน/ภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบันและ แนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯเงินทุนหมุนเวียนแล้วนำ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2566 โดยมีการเชื่อมโยง/ สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการกองทุนเงินทุนหมุนเวียนระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569) ทั้งยังเป็น การสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กร ซึ่งกองทุนฯ ได้กำหนด กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 1 กลยุทธ์ คือ **กลยุทธ์ที่ 3** เสริมสร้าง สมรรถนะบุคลากรของกองทุนฯ

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลระยะยาว 5 ปี (2565 – 2569) ทบทวนปีบัญชี 2567

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ข้อมูลปี ฐาน 2565	การดำเนินงานค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					2565	2566	2567	2568	2569	
กองทุนฯ มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน	เสริมสร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น	1.ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการรอบปีบัญชี 2.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา -ร้อยละของคณะกรรมการบริหารและผู้บริหารทุนหมุนเวียนที่ได้รับการพัฒนา	โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ  1. กิจกรรมอบรมพัฒนาบุคลากร (จำนวน 30 คน) - ระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศของกองทุนฯ (SLS) และ	100	85	87	90	90	90	

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ข้อมูลปี ฐาน (ปี 2565)	การดำเนินงานค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					2565	2566	2567	2568	2569	
		- ร้อยละของ คณะกรรมการและ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ของกองทุนฯที่ได้รับ การพัฒนา - ร้อยละของ พนักงานกองทุนฯที่ ได้รับการพัฒนา	แพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้ของ กองทุนฯ (SLDL) - การประชุม ทบทวนคู่มือบริหาร ความเสี่ยงฯ 2. กิจกรรมอบรม พัฒนาพนักงาน กองทุนฯ (5 คน) 3. กิจกรรมศึกษาดู งานโรงเรียนที่มีการ แก้ปัญหาภาวะทุพ โภชนาการที่เป็น แบบอย่างได้ (จำนวน 40 คน)							



# ส่วนที่ 5

## การนำแผนสู่การปฏิบัติ

## ส่วนที่ 5

### การนำแผนสู่การปฏิบัติ

สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ได้กำหนดกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต้องดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ทั้งสิ้น 1 กลยุทธ์ และได้กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่สามารถสะท้อนผลสำเร็จของการดำเนินงาน ทั้งสิ้น 4 ตัวชี้วัด ดังนี้









# สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

