

แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2569



สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ.2535 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนและใช้จ่ายสำหรับสนับสนุนช่วยเหลือภาวะโภชนาการของนักเรียนในระดับประถมศึกษา และประชาสัมพันธ์ให้ทุกภาคส่วนรับทราบปัญหาและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาภาวะโภชนาการของนักเรียน ซึ่งรัฐบาลได้ตั้งเป้าหมายการจัดตั้งกองทุนฯ ไว้ที่ จำนวนเงิน 6,000 ล้านบาท โดยรัฐบาลสนับสนุนงบประมาณในการจัดตั้งกองทุนปีละไม่น้อยกว่า 500 ล้านบาท จนกระทั่งปีงบประมาณ พ.ศ. 2542 กองทุนมีเงินทุนครบ 6,000 ล้านบาท และในปี พ.ศ. 2563 “กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันเด็ก” และมีวัตถุประสงค์ให้เบิกเฉพาะดอกเบี้ยเกิดขึ้นเพื่อไปใช้จ่ายเป็นค่าอาหารกลางวันเด็กและหรือค่าใช้จ่ายในการบริหารโครงการฯตามความจำเป็น เป็นจำนวนเงิน 15 ล้านบาท

ทั้งนี้ เพื่อให้กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา นำดอกผลไปใช้ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธาน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกรรมการและเลขานุการ การดำเนินงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาในแต่ละปี จะต้องดำเนินการภายใต้แผนปฏิบัติการที่มีความชัดเจน โดยยึดแผนปฏิบัติการระยะยาวของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นหลักในการดำเนินงานการขับเคลื่อนกองทุนฯ ให้ก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและมีศักยภาพพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ด้วยทักษะความชำนาญที่เหมาะสม

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงนับเป็นหัวใจสำคัญต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนฯ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกร ประจำปีบัญชี 2569 กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาฉบับนี้ได้ผ่าน การวิเคราะห์(SWOT) จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ตลอดจนข้อจำกัดต่าง ๆ ซึ่งจะนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ให้สอดคล้องกับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาวปี 2566- 2570 (ทบทวนปีบัญชี 2569) ต่อไป

สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	๗
ส่วนที่ 1 แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2569 ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา	1
• ข้อมูลทั่วไป	1
• โครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลัง	3
• กรอบอัตรากำลัง	3
• อัตรากำลังบุคลากรที่มีอยู่จริง ปีงบประมาณ 2569	4
ส่วนที่ 2 สารสำคัญแผนปฏิบัติการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ประจำปีบัญชี 2569	9
• วิสัยทัศน์	9
• พันธกิจ	9
• เป้าประสงค์	9
• กลยุทธ์	10
• เป้าประสงค์และตัวชี้วัด	10
• เหตุผลและความจำเป็นในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	12
• ตารางเชื่อมโยงแผนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	13
ส่วนที่ 3 สถานภาพของกองทุนฯ ด้านการพัฒนาบุคลากร	16
• ผลการศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ สภาพปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	16
• การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา	17
• การนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว	18
ส่วนที่ 4 การนำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2569 สู่การปฏิบัติ	20
• โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ	20

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก	33
• แบบประเมินพนักงานกองทุนฯ	34
• แบบสำรวจความพึงพอใจ ที่มีต่อโครงการพัฒนานุเคราะห์เพื่อ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ	46

ส่วนที่ 1 แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2569 ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไป

โครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาเริ่มดำเนินการครั้งแรกในปี พ.ศ. 2495 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือนักเรียนให้ได้รับอาหารอย่างถูกต้องตามหลักโภชนาการ ซึ่งกรมสามัญศึกษาในขณะนั้นเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ ต่อมาปีพ.ศ. 2496 รัฐบาลได้แต่งตั้งคณะกรรมการอาหารและโภชนาการแห่งชาติ และแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดเลี้ยงอาหารกลางวันในโรงเรียนซึ่งในช่วง 20 ปีแรกนั้น โครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ไม่ประสบผลสำเร็จ เพราะไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาล ทำให้ต้องขอความช่วยเหลือจากองค์การหรือมูลนิธิต่างประเทศเข้ามาสนับสนุนช่วยเหลือ ในปี พ.ศ.2520 รัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญด้านคุณภาพประชากรในการพัฒนาประเทศเพราะพบว่า นักเรียนจำนวนมากยังขาดแคลนอาหารกลางวัน โดยได้รับอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการไม่เพียงพอต่อความต้องการของร่างกาย ทำให้การเจริญเติบโตไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานเกิดภาวะทุพโภชนาการ รัฐบาลจึงได้บรรจุแผนอาหารและโภชนาการลงในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 โดยกำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสถาบันการศึกษาชั้นสูงร่วมมือกันดำเนินการ และใน ปี พ.ศ. 2530 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดนโยบายให้โรงเรียนดำเนินโครงการอาหารนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาครบทุกโรงเรียน ก่อนวันที่ 5 ธันวาคม 2530 เพื่อเฉลิมฉลองครบรอบ 60 พรรษาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ภายใต้คำขวัญ “ฉลอง 60 พรรษามหาราชาเด็กประถมศึกษาไม่หิวโหย”

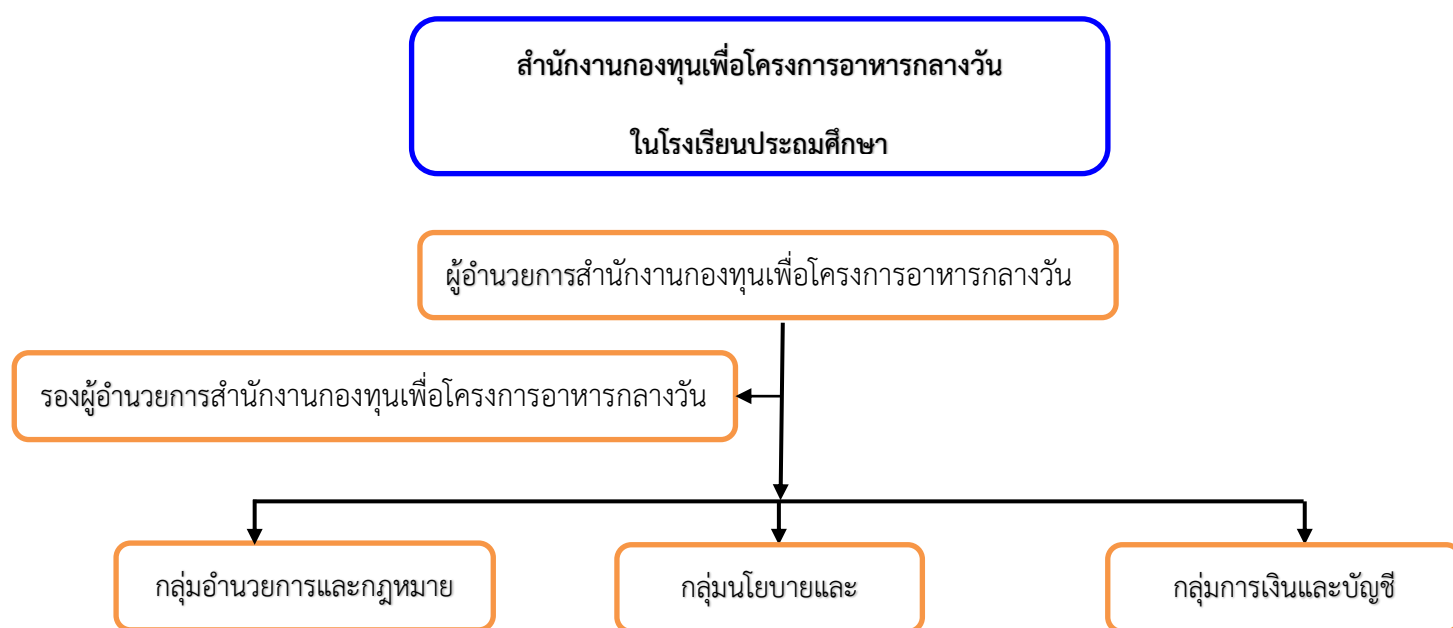
ต่อมาในปีงบประมาณ 2534 รัฐบาลได้ตระหนักถึงความจำเป็นต้องมีการพัฒนาประเทศอย่างจริงจัง และได้เร่งให้ความช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลนอาหารกลางวันให้รอดพ้นจากภาวะทุพโภชนาการ โดยตราพระราชบัญญัติกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. 2535 ขึ้น (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 109 ตอนที่ 42 ฉบับวันที่ 8 เมษายน 2535 : 50-58) มาตรา 4 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในกระทรวงการคลัง ประกอบด้วยเงินหรือทรัพย์สินอื่นตามมาตรา 5 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนและใช้จ่ายสำหรับการสนับสนุนและช่วยเหลือภาวะโภชนาการของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาและการประชาสัมพันธ์ปัญหาภาวะทุพโภชนาการของเด็กตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร โดยในปี พ.ศ. 2536 การบริหารกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาโดยคณะกรรมการบริหารกองทุนได้กำหนดให้ได้รับเงินอุดหนุนอาหารกลางวันสำหรับนักเรียนที่มีภาวะทุพโภชนาการและนักเรียนที่ขาดแคลนอาหารกลางวัน โดยให้ได้รับเงินอุดหนุน ปีการศึกษาละ 200 วันๆ ละ 5 บาทต่อคน ต่อมาในปีการศึกษา 2542 เพิ่มขึ้นเป็นวันละ 6 บาทต่อคน ต่อมาในปีงบประมาณ 2544 กระทรวงศึกษาธิการได้ถ่ายโอนงบประมาณ

ค่าอาหารกลางวัน ให้กระทรวงมหาดไทย ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนั้น โครงการอาหารนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาจึงถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งแต่ปีงบประมาณ 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 เป็นอัตราละ 21 บาท/คน/วัน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ให้กับโรงเรียนเพื่อดำเนินงานโครงการอาหารนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาให้นักเรียนตั้งแต่ ชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และตามมติคณะรัฐมนตรีในคราวประชุม เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2565 มีมติอนุมัติให้ปรับเพิ่มค่าอาหารกลางวันให้นักเรียนระดับชั้นเด็กเล็กถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในอัตราตามขนาดของสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ นักเรียน 1-40 คน ได้รับคนละ 36 บาท นักเรียน 41-100 คน ได้รับคนละ 27 บาท นักเรียน 101-120 คน ได้รับคนละ 24 บาท และ นักเรียน 121 คนขึ้นไป ได้รับคนละ 22 บาท จำนวน 200 วัน ในหนึ่งปีการศึกษา ทำให้นักเรียนทุกคนได้รับประทานอาหารกลางวันที่มีคุณค่าทางโภชนาการครบถ้วน นักเรียนมีความพร้อมในการเรียนรู้มากขึ้น ผู้ปกครอง ครู ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในการได้รับสวัสดิการจากรัฐ และจากมติคณะรัฐมนตรี (26 มีนาคม 2567) เห็นชอบในหลักการ อนุมัติงบประมาณอุดหนุนค่าอาหารกลางวันของนักเรียน ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 ของโรงเรียนขยายโอกาส สำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนและกรุงเทพมหานคร ระยะเวลา 200 วัน/ปีการศึกษา จำนวน 7,344 แห่ง จำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 575,983 คน รวมงบประมาณทั้งสิ้น 2,955.57 ล้านบาท โดยมีผลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ซึ่งการดำเนินงานของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษานั้น ทรัพยากรบุคคลถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆ ขององค์กรสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยถือว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าเป็นรากฐานสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษามีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนฯ ดังนั้นการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงให้มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์หลักขององค์กร และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาได้กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทศนคติ และมีสมรรถนะ ที่สอดคล้องตามเป้าหมายและกลยุทธ์ของการบริหารงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา คือ เสริมสร้างพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ในด้านต่าง ๆ มุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้พร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการปลูกฝังค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานอย่างมืออาชีพ เสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรให้มีศักยภาพเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสามารถปฏิบัติงาน และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ นักเรียนมีภาวะโภชนาการดี มีความสุข รอบรู้ด้านโภชนาการและอาหารปลอดภัย ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองทุนเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้การดำเนินการตามแผนพัฒนากองทุนฯ ประสบความสำเร็จ

2. โครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลัง



แผนภาพประกอบ 3 โครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลัง

3. กรอบอัตรากำลัง

ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนฯ (ข้าราชการ)	จำนวน	1	คน
รองผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนฯ (ข้าราชการ)	จำนวน	1	คน
กลุ่มงานนโยบายและ			
• ข้าราชการ	จำนวน	2	คน

• พนักงานกองทุนฯ ตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป	จำนวน	1	คน
กลุ่มนโยบายและแผน			
• ข้าราชการ	จำนวน	2	คน
• พนักงานกองทุนฯ ▪ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ▪ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบคอมพิวเตอร์	จำนวน	1	คน
กลุ่มการเงินและบัญชี			
• ข้าราชการ	จำนวน	2	คน
• พนักงานกองทุนฯ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	จำนวน	1	คน
	รวม	12	คน

4. อัตรากำลังบุคลากรที่มีอยู่จริง ปีงบประมาณ 2569

อัตรากำลัง บุคลากร	อัตรากำลัง บุคลากร ขาด	สภาวะปัจจุบันของอัตรากำลัง				แนวโน้มบุคลากร ในอนาคต(ปีงบประมาณ 2569)
		ตำแหน่งงาน ที่มีตัว	อายุ ตัว	อายุ งาน	วุฒิ การศึกษา	
1. ผู้อำนวยการ สำนักงานกองทุน ฯ (ข้าราชการ) จำนวน 1 คน	-	ผอ.กลุ่มบริหาร ทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการ สำนักงานกองทุนฯ	43	20	ศษ.ด.	แต่งตั้งและมอบหมาย โดยเลขาธิการ คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. รอง ผู้อำนวยการ สำนักงานกองทุน ฯ (ข้าราชการ) จำนวน 3 คน	-	นักวิชาการเงินและ บัญชีชำนาญการ พิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ รองผู้อำนวยการ สำนักงานกองทุนฯ	54	35	รป.ม.	แต่งตั้งและมอบหมาย โดยเลขาธิการ คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

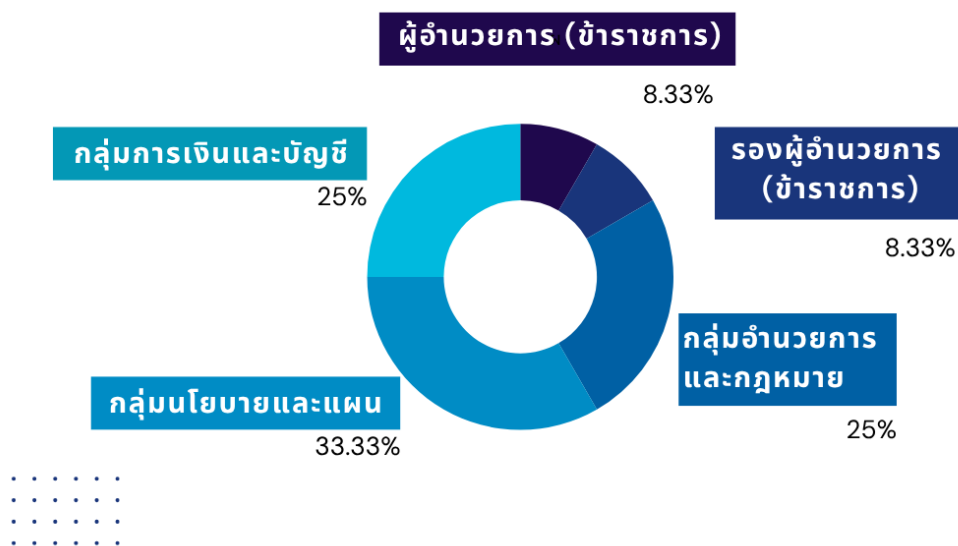
อัตรากำลัง บุคลากร	อัตรากำลัง บุคลากร ขาด	สภาวะปัจจุบันของอัตรากำลัง				แนวโน้มบุคลากร ในอนาคต(ปีงบประมาณ 2569)
		ตำแหน่งงาน ที่มีตัว	อายุ ตัว	อายุ งาน	วุฒิ การศึกษา	
2.1 รอง ผู้อำนวยการ สำนักงานกองทุน ฯ (ข้าราชการ) จำนวน 1 คน						
2.2 รอง ผู้อำนวยการ สำนักงานกองทุน ฯ (ข้าราชการ) จำนวน 1 คน	-	รอง ผอ.เขตพื้นที่ การศึกษา ฯ ปฏิบัติหน้าที่ รอง ผู้อำนวยการ สำนักงานกองทุนฯ	48	20	ศษ.ด.	แต่งตั้งและมอบหมาย โดยเลขาธิการ คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
2.3 รอง ผู้อำนวยการ สำนักงานกองทุน ฯ (ข้าราชการ) จำนวน 1 คน	-	รอง ผอ.เขตพื้นที่ การศึกษา ฯ ปฏิบัติหน้าที่ รอง ผู้อำนวยการ สำนักงานกองทุนฯ	49	27	ศษ.ด.	แต่งตั้งและมอบหมาย โดยเลขาธิการ คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. กลุ่ม อำนวยการและ กฎหมาย จำนวน 3 คน 3.1 ข้าราชการ จำนวน 2 คน	-2					
3.2 พนักงาน กองทุนฯ - ตำแหน่งนัก จัดการงานทั่วไป จำนวน 1 คน		พนักงานกองทุนฯ ตำแหน่งนักจัดการ งานทั่วไป จำนวน 1 คน	32	9	รป.บ.	- พนักงานกองทุนฯ มีแนวโน้มจ้างต่อเท่าเดิม

อัตรากำลัง บุคลากร	อัตรากำลัง บุคลากร ขาด	สภาวะปัจจุบันของอัตรากำลัง				แนวโน้มบุคลากร ในอนาคต(ปีงบประมาณ 2569)
		ตำแหน่งงาน ที่มีตัว	อายุ ตัว	อายุ งาน	วุฒิ การศึกษา	
4. กลุ่มนโยบาย และแผน จำนวน 4 คน 4.1 ข้าราชการ จำนวน 2 คน 4.2 พนักงาน กองทุนฯ จำนวน 2 คน - ตำแหน่ง นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน จำนวน 1 คน - ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ระบบ คอมพิวเตอร์ จำนวน 1 คน	-2	1.ข้าราชการ (ช่วย ราชการ) จำนวน 1 คน 2.พนักงานกองทุน ฯ - ตำแหน่ง นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน จำนวน 1 คน - ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ระบบ คอมพิวเตอร์ จำนวน 1 คน	55 33	34 8	ศษ.ม. ศศ.บ.	- พนักงานกองทุนฯ มีแนวโน้มจ้างต่อเท่าเดิม - สรรหาลูกจ้าง จำนวน 1 คน
5. กลุ่มการเงิน และบัญชีจำนวน 3 คน 5.1 ข้าราชการ จำนวน 2 คน	-2	พนักงานกองทุนฯ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่	44	4	บธ.บ.	- พนักงานกองทุนฯ มีแนวโน้มจ้างต่อเท่าเดิม

อัตรากำลัง บุคลากร	อัตรากำลัง บุคลากร ขาด	สภาวะปัจจุบันของอัตรากำลัง				แนวโน้มบุคลากร ในอนาคต(ปีงบประมาณ 2569)
		ตำแหน่งงาน ที่มีตัว	อายุ ตัว	อายุ งาน	วุฒิ การศึกษา	
5.2 พนักงาน กองทุนฯ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่การเงิน และบัญชี จำนวน 1 คน		การเงินและบัญชี จำนวน 1 คน				
รวม 12 คน	-6 คน	รวม 8 คน				

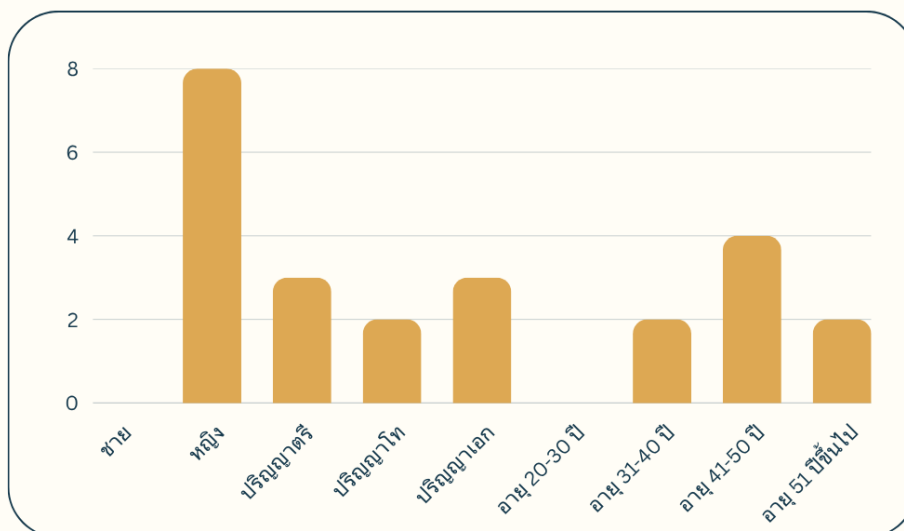
จำนวนอัตรากำลังตามโครงสร้าง

สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน



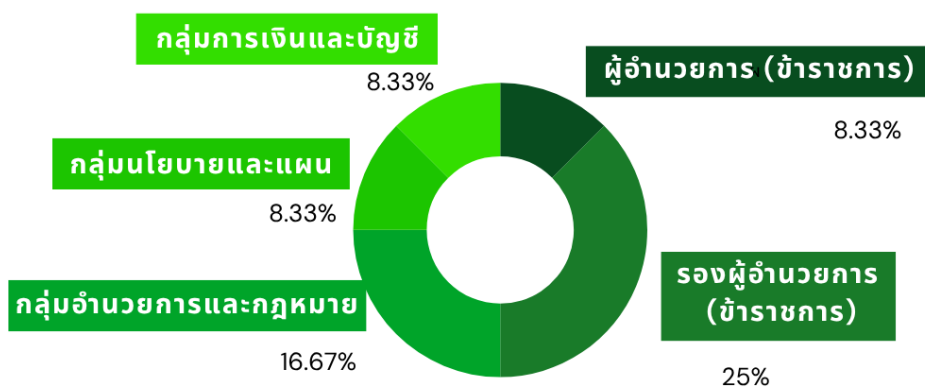
จำนวนอัตรากำลังตามเพศ วุฒิการศึกษา และอายุ

ของบุคลากรสำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน



จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่จริง

สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน



ส่วนที่ 2 สารสำคัญแผนปฏิบัติการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียน ประถมศึกษา ประจำปีบัญชี 2569

วิสัยทัศน์

นักเรียนมีภาวะโภชนาการดี มีความสุข รอบรู้ด้านโภชนาการและอาหารปลอดภัย

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษามีภาวะโภชนาการดี สูงดี สมส่วน
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษามีความรอบรู้ด้านโภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย
3. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา
อย่างเป็นระบบตามหลักธรรมาภิบาล
4. ส่งเสริมพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน
ในโรงเรียนประถมศึกษา
5. ยกระดับประสิทธิภาพการบริหาร นวัตกรรม แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ ประสานภาคี
เครือข่าย สื่อสารประชาสัมพันธ์ปัญหาภาวะทุพโภชนาการและการดำเนินงานของกองทุน
6. ส่งเสริม สนับสนุน ให้โรงเรียนมีแนวทาง รูปแบบ/นวัตกรรม เพื่อแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการ
ของนักเรียน

เป้าประสงค์

1. นักเรียนมีภาวะทุพโภชนาการลดลง และโภชนาการดี มีความสุข
2. นักเรียนมีองค์ความรู้และมีพฤติกรรมการบริโภคอาหารที่ปลอดภัย มีคุณค่าทางโภชนาการ
3. กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ
โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

4. กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

5. กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา มีการบริหาร นวัตกรรม แพลตฟอร์ม ดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ ประสานภาคีเครือข่าย สื่อสารประชาสัมพันธ์ปัญหาภาวะทุพโภชนาการและการดำเนินงานของกองทุนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

6. กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา มีแนวทาง รูปแบบ/นวัตกรรมของโรงเรียน เพื่อแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการของนักเรียน

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการอาหารและภาวะโภชนาการของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา อย่างทั่วถึงและยั่งยืน
2. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา
3. เสริมสร้าง พัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา
4. พัฒนา นวัตกรรม แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ ประสานภาคีเครือข่าย การประชาสัมพันธ์ และสื่อสารสร้างสรรค์เพื่อสร้างสุขภาวะโภชนาการที่ตรงรับสังคมดิจิทัล
5. ส่งเสริม สนับสนุน ให้โรงเรียนมีแนวทาง รูปแบบ/นวัตกรรม เพื่อแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการของนักเรียน

เป้าประสงค์และตัวชี้วัด

เป้าประสงค์ที่ 1 นักเรียนมีภาวะทุพโภชนาการลดลง และโภชนาการดี มีความสุข

ตัวชี้วัด

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

เป้าประสงค์ที่ 2 นักเรียนมีองค์ความรู้เรื่องโภชนาการ และมีพฤติกรรมการบริโภคอาหารที่

ปลอดภัย

ตัวชี้วัด

- 2.1 ร้อยละของนักเรียนที่เรียนรู้และเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมภาวะโภชนาการ
- 2.2 ร้อยละของนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการและผ่านเกณฑ์การประเมินผลความรู้ด้านโภชนาการ
- 2.3 ร้อยละของนักเรียนที่มีพฤติกรรมการบริโภคอาหารที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย
- 2.4 ร้อยละของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตกับชุมชนและภาคีเครือข่ายเพื่ออาหารนักเรียนในโรงเรียน จัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การพัฒนาทักษะอาชีพอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ที่ 3 กองทุนฯ มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

- 3.1 จัดทำ/ทบทวนแผนบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน และคู่มือบริหารความเสี่ยง
- 3.2 มีการรายงานผลการบริหารความเสี่ยง
- 3.3 ได้รับการตรวจสอบภายใน ประจำปีบัญชี จากผู้ตรวจสอบภายในของหน่วยงานต้นสังกัด และนำข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการตรวจสอบไปสู่การปฏิบัติ
- 3.4 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการรอบปีบัญชี
- 3.5 ร้อยละของโรงเรียนได้รับการกำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน
- 3.6 มีการติดตามระบบการบริหารจัดการและผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนฯ

เป้าประสงค์ที่ 4 กองทุนฯ มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด

- 4.1 ร้อยละของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ที่ได้รับการดำเนินงานของกองทุนฯ
- 4.2 ร้อยละของผู้บริหารทุนหมุนเวียน คณะกรรมการและบุคลากรที่เกี่ยวข้องของกองทุนฯ ที่ได้รับการพัฒนา
- 4.3 ร้อยละของพนักงานกองทุนฯ ที่ได้รับการพัฒนาและประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.4 ร้อยละของผู้บริหารกองทุนฯ ที่ได้รับการประเมินประจำปีบัญชี

เป้าประสงค์ที่ 5 กองทุนฯ มีการบริหาร นวัตกรรม แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ สร้างเครือข่าย สื่อสารประชาสัมพันธ์ปัญหาภาวะทุพโภชนาการและการดำเนินงานของกองทุนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

- 5.1 จำนวนสื่อและนวัตกรรม สำหรับการประชาสัมพันธ์ปัญหาภาวะทุพโภชนาการ
- 5.2 จำนวนผู้เข้ารับบริการข้อมูลสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์ของกองทุนฯ
- 5.3 จำนวนช่องทางการประชาสัมพันธ์ของกองทุนฯ
- 5.4 ร้อยละความพึงพอใจในระดับดีขึ้นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศของกองทุนฯ
- 5.5 ร้อยละความพึงพอใจในระดับดีขึ้นของผู้ใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้
- 5.6 จำนวนเครือข่ายที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรเพื่อพัฒนาสุขภาวะที่ดีของนักเรียน
- 5.7 ร้อยละความพึงพอใจในระดับดีขึ้นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานของกองทุนฯ

เป้าประสงค์ที่ 6 กองทุนฯ มีแนวทาง รูปแบบ/นวัตกรรม ของโรงเรียน เพื่อแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการของนักเรียน

ตัวชี้วัด

- 6.1 จำนวนโรงเรียนที่มีแนวทาง รูปแบบ/นวัตกรรม ของโรงเรียน ในการแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการของนักเรียน
- 6.2 ร้อยละของโรงเรียนที่เข้าร่วมคัดเลือกมีแนวทาง รูปแบบ/นวัตกรรมที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการของนักเรียน

เหตุผลและความจำเป็นในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนด้านที่ 5 การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานสำหรับทุนหมุนเวียนที่อยู่

ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ พิจารณาจากการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการกำหนดเกณฑ์ชี้วัดประสิทธิภาพงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลภายในทุนหมุนเวียน เพื่อหาสาเหตุ วิเคราะห์ ควบคุม และให้คำแนะนำในกรอบการทำงานที่มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยองค์ประกอบที่พิจารณา ประกอบด้วย

1. การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ 30)
ได้แก่ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล เพื่อพิจารณาผลการดำเนินงานตามความคาดหวังที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การทำงานของหน่วยงานตนเอง โดยการกำหนดเป้าหมายการทำงานจะต้องทำร่วมกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง

2. การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี (ร้อยละ 70) โดยพิจารณาจากความสอดคล้องของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ที่กำหนดขึ้นมาในแต่ละปีนั้น จะต้องมีความท้าทายในกรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และสามารถวัดผลได้ ตามกรอบเวลาที่กำหนด

ตารางเชื่อมโยงแผนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนระดับต่างๆ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ประเด็นเชื่อมโยงกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580)	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางสังคม
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13	หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านสาธารณสุข	ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคเป็นเลิศ
แผนพัฒนากองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ประจำปี 2566 – 2570 (ทบทวนปีบัญชี 2569)	กลยุทธ์ 1. ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการอาหารและภาวะโภชนาการของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา อย่างทั่วถึงและยั่งยืน

แผนระดับต่างๆ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ประเด็นเชื่อมโยงกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	2. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา 3. เสริมสร้าง พัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา 4. พัฒนา นวัตกรรม แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ ประสานภาคีเครือข่าย การประชาสัมพันธ์และสื่อสารสร้างสรรค์เพื่อสร้างสุขภาวะโภชนาการที่รองรับสังคมดิจิทัล 5. ส่งเสริม สนับสนุน ให้โรงเรียนมีแนวทาง รูปแบบ/นวัตกรรม เพื่อแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการของนักเรียน
กลยุทธ์ที่ 3 เสริมสร้าง พัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา	พันธกิจที่ 4 ส่งเสริมพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา
เป้าประสงค์ที่ 4 กองทุนฯ มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน	ตัวชี้วัด 4.1 ร้อยละของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ที่ได้รับรู้การดำเนินงานของกองทุนฯ 4.2 ร้อยละของผู้บริหารทุนหมุนเวียน คณะกรรมการและบุคลากรที่เกี่ยวข้องของกองทุนฯ ที่ได้รับการพัฒนา 4.3 ร้อยละของพนักงานกองทุนฯ ที่ได้รับการพัฒนาและประเมินผลการปฏิบัติงาน 4.4 ร้อยละของผู้บริหารกองทุนฯ ที่ได้รับการประเมินประจำปี

ความเชื่อมโยงระหว่างประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กับการสนับสนุนกลยุทธ์หลักของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา



ส่วนที่ 3 สถานภาพของกองทุนฯ ด้านการพัฒนาบุคลากร

1. ผลการศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ สภาพปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1.1 ความต้องการ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การสัมภาษณ์ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อรวบรวมความต้องการ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สรุปได้ ดังนี้

ด้านการบริหารงาน

- 1) ต้องสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร และต้องย้อนมาพัฒนากระบวนการทำงานให้มีความเป็นรูปธรรม โดยควรมีกระบวนการ Benchmarking (วิธีการในการวัดและเปรียบเทียบ) ที่ชัดเจน
- 2) สำนักงานกองทุนฯ ควรมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้ทราบข้อจำกัดของกันและกัน และทราบถึงกิจกรรมที่แต่ละงานดำเนินการในแนวทางในการจัดการภารกิจหลักที่สัมพันธ์กัน
- 3) การมีคู่มือการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้งาน และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับงาน เพื่อเปิดโอกาสให้สามารถทำงานร่วมกันมากขึ้นลดรอยต่อของการทำงาน
- 4) มีการสรุปบทวนภาระงานให้ชัดเจนกับหน้าที่ของบุคลากรแต่ละฝ่าย

ด้านการประเมินผลงาน และการพัฒนาบุคลากร

- 1) การประเมินผลงานควรมีกระบวนการที่สร้างผลลัพธ์ที่ชัดเจน ไม่ก่อให้เกิดความสงสัยหรือใช้ดุลยพินิจมากเกินไป ตลอดจนอาจต้องมีการหาวิธีการประเมินผลงานที่สามารถทำให้สอดคล้องกับความคาดหวังของหน่วยงานต่างๆ ที่ทำงานร่วมกับสำนักงานโดยเฉพาะกรมบัญชีกลาง
- 2) การจัดทำแผนพัฒนาบุคคล เพื่อให้มีแนวทางในการดำเนินงานและเกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจน

ด้านการบริหารบุคคล

- 1) การสร้างความเข้าใจให้ผู้บริหาร และบุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ ซึ่งต้องสร้างความเข้าใจในหลักคิด สาเหตุ กระบวนการเพื่อให้การดำเนินการมีวิธีการ หรือมาตรฐานในแบบเดียวกัน

- 2) ทบทวนงานบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- 3) ผู้บริหารและบุคลากรจะมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน พัฒนาและปรับปรุงการทำงานร่วมกันมากยิ่งขึ้น
- 4) พิจารณาแรงจูงใจ และค่าตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรในปัจจุบัน

2. การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา

ปัจจัยภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง : Strengths

1. บุคลากรมีความภูมิใจ เห็นคุณค่าของงาน และมองเห็นว่างานของตนมีความสำเร็จต่อกองทุนฯ
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม มีความท้าทายและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นทั้งในเรื่องการทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้คำแนะนำเพื่อแก้ไข/ปรับปรุงงาน ตลอดจนสนับสนุนในด้านการพัฒนาและเรียนรู้ อยู่เสมอ
4. มีการจัดสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร
5. ผู้บริหารและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

จุดอ่อน : Weaknesses

1. ในปัจจุบันกองทุนฯ มีอัตรากำลังไม่เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการอนุมัติจากกระทรวงการคลัง ปี 2559 เป็นต้นไป
2. บุคลากรมีภาระงานหน้าที่ความรับผิดชอบเกินมาตรฐานตำแหน่งที่กำหนดไว้
3. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent)

ปัจจัยภายนอก (External Environment)

โอกาส : Opportunities

1. การมีพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ.2558 มาตรา 26 การกำหนดตำแหน่งคุณสมบัติของตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน อำนาจหน้าที่ ระยะเวลาการจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลิกจ้างพนักงานและลูกจ้างให้เป็นไปตามข้อบังคับที่คณะกรรมการบริหารกำหนด
2. การมีประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารบุคคลของทุนหมุนเวียน (21 ส.ค. 2560) ข้อ 13 ให้คณะกรรมการบริหารกำหนดระเบียบ ข้อบังคับให้เป็นไปตามระเบียบราชการโดยอนุโลม
3. การมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านต่างๆ ของ กองทุนฯ ได้
4. การมี Digital Transformation เช่น ระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศของกองทุนฯ (School Lunch System : SLS) ทำให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ กองทุนฯ มีความคาดหวังในการทำงานของหน่วยงานให้สั้น รวดเร็ว และลดขั้นตอน
5. ความคาดหวังของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ กองทุนฯ มีสูงขึ้นเนื่องจากกองทุนฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา
6. เครือข่ายจากหลายภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะทำงานกองทุนฯ เช่น สำนักโภชนาการ กรมอนามัย ผู้แทนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ผู้สื่อข่าว ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ

อุปสรรค (Threats)

1. คณะทำงานที่มาปฏิบัติงานร่วมกับกองทุนฯมีการเปลี่ยนแปลงบุคคลบ่อยครั้ง ส่งผลให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน
2. ผลตอบแทนจากการลงทุนของกองทุนฯลดลง ส่งผลให้การบริหารจัดการด้านบุคลากรมีข้อจำกัด
3. การนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว

ปัจจัยความสำเร็จของสำนักงานกองทุน ฯ

1. มีระบบการดำเนินงานหลักที่มีขั้นตอนลดลง และมีประสิทธิภาพ
2. การดำเนินงานและการบริหารงานของสำนักงานกองทุนฯ มีภาพลักษณ์องค์กรที่เข้มแข็งและเป็นที่ยอมรับ
3. มีระบบการบริหารบุคลากรที่มีธรรมาภิบาล มีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกองทุนฯ โดยการปฏิบัติงานมีกลยุทธ์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน
4. การติดตามประเมินผลมีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยที่มีการกำหนดแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และมีการกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดความสำเร็จในแผน
5. การบริหารงานตามแนวทางกำกับดูแลที่ดี มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองพระราชบัญญัติกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. 2535 และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม
6. บุคลากรภายในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น รับรู้ และสื่อสารร่วมกัน

ปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงานในอดีตและปัจจุบัน

1. การบริหารทรัพยากรบุคคล การวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ มีประสิทธิภาพไม่เป็นไปตามเป้าหมาย อัตรากำลังไม่เหมาะสมต่อปริมาณงานที่สอดคล้องกับภารกิจ
2. แผนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับยังขาดความชัดเจน
3. บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นที่ตรงต่อสายงานที่ปฏิบัติ
4. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงไม่ชัดเจน
5. การจัดเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (การฝึกอบรม การสอนงาน และศึกษาดูงาน) ให้แก่บุคลากรในกองทุนฯ ไม่หลากหลาย
6. จำนวนบุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอต่อภาระงานที่มากและเกินมาตรฐานตำแหน่งที่กำหนดไว้
7. ขั้นตอนการทำงานบางอย่างมีความซ้ำซ้อน ไม่มีการพิจารณาทบทวนและสรุปเนื้องานให้มีความชัดเจน

ส่วนที่ 4 การนำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2569 สู่การปฏิบัติ

จากแผนปฏิบัติการ ประจำปี 2569 กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา และกรอบการหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนด้านที่ 5 การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานสำหรับทุนหมุนเวียนที่อยู่ ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ รวมถึงการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงมี แนวทางนำสู่การปฏิบัติ ดังนี้

ชื่อโครงการ	พัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ
กลยุทธ์ที่ 3	เสริมสร้างพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองทุนเพื่อโครงการอาหาร กลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา
ลักษณะของโครงการ	☐ โครงการใหม่ ☒ โครงการต่อเนื่อง
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางสาวจินต์จุฑา ไชยมะโน
ระยะเวลาดำเนินการ	ตุลาคม 2568-กันยายน 2569
งบประมาณ	675,000 บาท (หกแสนเจ็ดหมื่นห้าพันบาทถ้วน)
หลักการและเหตุผล	

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เป็นแผนพัฒนาประเทศระยะยาวของประเทศไทยตามที่ กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มีเป้าหมายเพื่อให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยเน้นการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อ พัฒนาคคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัยมีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและ ผู้อื่น มียัสน์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรมและเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มี ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มี นิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นึกคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง การพัฒนา บุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกายจิตใจ และสติปัญญา ประกอบกับ แผน กลยุทธ์กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา กลยุทธ์ที่ 3 เสริมสร้างสมรรถนะ

บุคลากรของกองทุนฯ โดยคำนึงถึงขอบข่ายงานและสมรรถนะที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน เป้าประสงค์ที่ 4 กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

จากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานมีน้อยไม่สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงาน อีกทั้งจากผลประเมินการปฏิบัติงานในปีงบประมาณที่ผ่านมา พนักงานกองทุนกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา มีผลการประเมินร้อยละ 90 ขึ้นไปทุกสมรรถนะ แต่ยังมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาสมรรถนะหลัก 5 ด้านได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และ 5) การทำงานเป็นทีม และพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งได้แก่ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ และการยืดหยุ่นผ่อนปรน เพื่อให้มีสมรรถนะที่สูงในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุน ให้มีประสิทธิภาพ สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันจึงต้องการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน จึงได้จัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจสามารถปฏิบัติงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารทุนหมุนเวียนของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา คณะกรรมการและบุคลากรที่เกี่ยวข้องของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา และพนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างการรับรู้คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา
2. เพื่อพัฒนาคณะอนุกรรมการดำเนินงานให้มีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดทำแผนบริหารผลตอบแทนการลงทุน
3. เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและพนักงานในสำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา
4. เพื่อพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการและบุคลากรที่เกี่ยวข้องของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา

3. เป้าหมาย

3.1 เป้าหมายเชิงปริมาณ

3.1.1 ร้อยละ 100 ของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รับรู้การดำเนินงานของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา

3.1.2 ร้อยละ 80 ของคณะกรรมการดำเนินงานด้านการจัดทำแผนบริหารผลตอบแทนการลงทุนมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน

3.1.3 ร้อยละ 100 ของผู้บริหารกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา พนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา คณะกรรมการและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้รับการพัฒนา

3.1.4 ร้อยละ 100 ผู้บริหารกองทุนฯ ได้รับการประเมินประจำปีบัญชี

3.1.5 พนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา มีผลประเมินการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90 ขึ้นไป

3.2 เป้าหมายเชิงคุณภาพ

3.2.1 คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา รับรู้การดำเนินงานของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา และเสนอแนะแนวทางการพัฒนากองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา

3.2.2 คณะอนุกรรมการดำเนินงานด้านการจัดทำแผนบริหารผลตอบแทนการลงทุนมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานส่งผลให้การดำเนินงานของกองทุนฯมีประสิทธิภาพ

3.2.3 ผู้บริหารกองทุนฯ พนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา คณะกรรมการและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้รับการพัฒนาอยู่ในระดับดี

3.2.4 ผู้บริหารกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในระดับดี

3.2.5 พนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในระดับดี

4. วิธีการดำเนินงาน และงบประมาณ

4.1 ประชุมคณะทำงานศึกษาปัญหาและแนวทางแต่งตั้งคณะทำงานและจัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน

4.2 ดำเนินการสร้างการรับรู้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ จัดทำหนังสือเวียน/รายงานการประชุม เพื่อชี้แจงการดำเนินงานของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา

4.3 ดำเนินการพัฒนาคณะอนุกรรมการดำเนินงานให้มีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดทำแผนบริหารผลตอบแทนการลงทุน

4.4 ดำเนินการตามกิจกรรมพัฒนา ผู้บริหารกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 4 คน ข้าราชการ (ช่วยราชการ) จำนวน 2 คน และพัฒนาพนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา 4 คนเพื่อให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆได้

4.5 นำคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ผู้บริหารกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา พนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา คณะกรรมการและบุคลากรที่เกี่ยวข้องไปศึกษาดูงานกองทุนฯ ที่ประสบความสำเร็จ และศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีการแก้ปัญหาภาวะโภชนาการที่เป็นแบบอย่างได้

4.6 ดำเนินกิจกรรมการบริหารอัตรากำลังของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา

4.7 ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ ประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง วิเคราะห์ สรุปผลการดำเนินงานจากผู้เข้าร่วมโครงการ

4.8 ประชุมคณะกรรมการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อเสนอแนะในการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการในครั้งต่อไป

4.9 จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

การดำเนินงาน	งบประมาณ			รวม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ/ น้ำมันเชื้อเพลิง			
การวางแผนการดำเนินการ (P) 1. ขออนุมัติโครงการ 2. แต่งตั้งคณะทำงาน 3. จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน 4. ประชุมชี้แจงการดำเนินงาน ตามโครงการ					ต.ค.68 - ม.ค.68	นางสาว จินต์จุฑา ไชยมะโน
การดำเนินการตามแผน (D) กิจกรรมสร้างการรับรู้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ - จัดทำหนังสือเวียน/รายงานการประชุมเพื่อชี้แจงการดำเนินงานของ					ต.ค. 68- ก.ย.69	

การดำเนินงาน	งบประมาณ			รวม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ/ น้ำมันเชื้อเพลิง			
กองทุนฯให้กับคณะกรรมการบริหาร กองทุนฯ กิจกรรมพัฒนาคณะกรรมการ ดำเนินงานด้านการจัดทำแผนบริหาร ผลตอบแทนการลงทุน - ประชุมคณะทำงานจัดทำแผน บริหารผลตอบแทนการลงทุน กิจกรรมพัฒนา ผู้บริหารกองทุนฯ และพนักงานกองทุน (จำนวน 10 คน) - พัฒนาผู้บริหารกองทุนฯ จำนวน 4 คน - ข้าราชการ (ช่วยราชการ) จำนวน 2 คน - พัฒนาพนักงานกองทุนฯ 4 คนเพื่อให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆได้ - ประชุมทบทวนคู่มือบริหาร ความเสี่ยงฯ ด้านการบริหาร อัตรากำลัง กิจกรรมศึกษาดูงาน - ศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีการ แก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการที่เป็น แบบอย่างได้ (จำนวน 40 คน)	14,400	244,500		258,900	ม.ค.69	
		20,000		20,000	ก.พ.- ส.ค.69	

การดำเนินงาน	งบประมาณ			รวม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ/ น้ำมันเชื้อเพลิง			
- ศึกษาดูงานกองทุนฯที่ประสบ ความสำเร็จ (จำนวน 40 คน) - คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ - ผู้บริหารกองทุนฯ - พนักงานกองทุนฯ - คณะกรรมการและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง กิจกรรมการบริหารอัตรากำลังของ กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ในโรงเรียนประถมศึกษา - ขออนุมัติบุคลากรจากหน่วยงาน ต้นสังกัดตามโครงสร้างการบริหารงาน และกรอบอัตรากำลังของสำนักงาน กองทุนโครงการอาหารกลางวันใน โรงเรียนประถมศึกษา - ขอรับ จัดสรรอัตรากำลังจาก กรมบัญชีกลางโดยใช้เงินเงินดอกผล จากสำนักงานกองทุนโครงการอาหาร กลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาใน การจ้างบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ให้ เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง - ขอบุคลากรช่วยราชการจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามาปฏิบัติ หน้าที่ตามโครงสร้างการบริหารงาน และกรอบอัตรากำลังของสำนักงาน	9,600	366,000	20,500	396,100	เม.ย.- มิ.ย.69	

การดำเนินงาน	งบประมาณ			รวม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ/ น้ำมันเชื้อเพลิง			
กองทุนโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา - นำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการด้านบุคลากรสำนักงาน กองทุนโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา						
3 การติดตาม/ตรวจสอบการดำเนินโครงการ (C) - ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ - ประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง - วิเคราะห์ สรุปผลการดำเนินงานจากผู้เข้าร่วมโครงการ					ส.ค. 69 ก.ย.69 ก.ย.69	
4. การปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานครั้งต่อไป (A) - ประชุมคณะกรรมการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อเสนอแนะในการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการในครั้งต่อไป - จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ					ก.ย.69	

การดำเนินงาน	งบประมาณ			รวม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ/ น้ำมันเชื้อเพลิง			
รวม	24,000	630,500	20,500	675,000		

หมายเหตุ ขอถ่ายจ่ายทุกรายการ

การดำเนินงานสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม โดยยึดหลักวงจรคุณภาพ PDCA

การติดตามและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ
ผลผลิต (Out put) - ร้อยละ 100 ของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ที่ได้รับการดำเนินงานของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา - ร้อยละ 80 ของคณะกรรมการดำเนินงานด้านการจัดทำแผนบริหารผลตอบแทนการลงทุน มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน - ร้อยละ 100 ผู้บริหารทุนหมุนเวียน คณะกรรมการและบุคลากรที่เกี่ยวข้องของกองทุนฯ ที่ได้รับการพัฒนา - ร้อยละ 100 ของผู้บริหารกองทุนฯ ที่ได้รับการประเมินประจำปีบัญชี - ร้อยละ 100 พนักงานกองทุนฯ ที่ได้รับการพัฒนาและประเมินผลการปฏิบัติงาน	• รายงาน • สอบถาม • สัมภาษณ์	• แบบรายงาน • แบบสอบถาม • แบบสำรวจ • แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
ผลลัพธ์ (Out Comes) - คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ได้รับการดำเนินงานของกองทุนฯ และเสนอแนะแนวทางการพัฒนากองทุนฯ - คณะกรรมการดำเนินงานด้านการจัดทำแผนบริหารผลตอบแทนการลงทุนมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน ส่งผลให้การดำเนินงานของกองทุนฯ มีประสิทธิภาพ	• สัมภาษณ์ • สอบถาม • การตรวจสอบ	• แบบสัมภาษณ์ • แบบสอบถาม • แบบประเมินผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ
3. คณะกรรมการบริหารและผู้บริหารทุนหมุนเวียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีแนวทางการบริหารกองทุนฯ ให้บรรลุตามเป้าหมาย 4. คณะกรรมการและบุคลากรที่เกี่ยวข้องของกองทุนฯ นำวิธีการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ได้ประสบความสำเร็จ 5. พนักงานในสำนักงานกองทุนฯ มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน		

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา รับรู้การดำเนินงานของกองทุนฯ และให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนากองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ
2. คณะอนุกรรมการดำเนินงานด้านการจัดทำแผนบริหารผลตอบแทนการลงทุนมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานส่งผลให้การดำเนินงานของกองทุนฯ มีประสิทธิภาพ
3. ผู้บริหารทุนหมุนเวียนได้รับการพัฒนาอยู่ในระดับดี และมีความสามารถระดับสูงในการบริหารกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ให้บรรลุตามเป้าหมาย
4. คณะกรรมการและบุคลากรที่เกี่ยวข้องของกองทุนฯ เพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ได้รับการพัฒนาอยู่ในระดับดี และสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ
5. พนักงานในสำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ในทุกตำแหน่ง

2. แสดงระยะเวลาดำเนินการของโครงการและกิจกรรม

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2569

กลยุทธ์หลักที่ 3 : เสริมสร้างพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองทุนฯ

เป้าประสงค์ 4 : กองทุนฯ มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม/ขั้นตอน	ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัด	ตัวชี้วัด (KPIs) /เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)												ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4			
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1. กิจกรรมสร้างการรับรู้ คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ - จัดทำหนังสือเวียน/ รายงานการประชุมเพื่อชี้แจง การดำเนินงานของกองทุนฯ ให้กับคณะกรรมการบริหาร กองทุนฯ	ตัวชี้วัด (Indicator) จำนวนคณะกรรมการบริหาร กองทุนฯ ที่ได้รับการ ดำเนินงานของกองทุนฯ ค่าเกณฑ์วัด ระดับ 5 = ร้อยละ 100 ตาม จำนวนที่กำหนด	ร้อยละ 100 <u>เป้าหมายท้าทาย</u> ร้อยละ 100														นางสาว จินต์จุฑา ไชยมะโน

โครงการ/กิจกรรม/ ขั้นตอน	ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัด	ตัวชี้วัด (KPIs) / เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)												ผู้รับผิดชอบ	
				ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4				
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
2. กิจกรรมพัฒนา คณะกรรมการ ดำเนินงานด้านการ จัดทำแผนบริหาร ผลตอบแทนการลงทุน - ประชุม คณะกรรมการ ดำเนินงานด้านการจัดทำ แผนบริหารผลตอบแทน การลงทุน	ตัวชี้วัด จำนวนคณะกรรมการดำเนินงาน ด้านการจัดทำแผนบริหาร ผลตอบแทนการลงทุน ที่ได้รับการ พัฒนา ค่าเกณฑ์วัด ระดับ 5 = ร้อยละ 80 ตามจำนวนที่ กำหนด	ร้อยละ 80 เป้าหมายท้าทาย จำนวนของ คณะกรรมการ ดำเนินงานด้านการ จัดทำแผนบริหาร ผลตอบแทนการ ลงทุน ที่ได้รับการ พัฒนา มากกว่าที่กำหนด	258,900				↔										นางสาว จินต์จุฑา ไชยมะโน
3. กิจกรรมพัฒนา ผู้บริหารกองทุนฯและ พนักงานกองทุน (จำนวน 10 คน) - พัฒนาผู้บริหาร กองทุนฯ จำนวน 4 คน - ข้าราชการ (ช่วย ราชการ) จำนวน 2 คน - พัฒนาพนักงาน กองทุนฯ 4 คนเพื่อให้	ตัวชี้วัด จำนวนบุคลากรที่ได้ศึกษาดูงาน ค่าเกณฑ์วัด ระดับ 5 = ร้อยละ 80 ตามจำนวนที่ กำหนด	ร้อยละ 100 เป้าหมายท้าทาย ร้อยละ 100	20,000					←									

โครงการ/กิจกรรม/ ขั้นตอน	ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัด	ตัวชี้วัด (KPIs) / เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)												ผู้รับผิดชอบ	
				ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4				
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
ปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ ได้ - ประชุมทบทวนคู่มือ บริหารความเสี่ยงฯ ด้าน การบริหารอัตรากำลัง 4. กิจกรรมศึกษาดูงาน 4.1 ศึกษาดูงานโรงเรียน ที่มีการแก้ปัญหาภาวะ ทุพโภชนาการที่เป็น แบบอย่างได้ (จำนวน 40 คน) 4.2 ศึกษาดูงานกองทุนฯ ที่ประสบความสำเร็จ (จำนวน 40 คน) - คณะกรรมการบริหาร กองทุน - ผู้บริหารกองทุนฯ - พนักงานกองทุนฯ	ตัวชี้วัด จำนวนบุคลากรที่ได้ศึกษาดูงาน ค่าเกณฑ์วัด ระดับ 5 = ร้อยละ 80 ตามจำนวนที่ กำหนด	ร้อยละ 80 เป้าหมายท้าทาย จำนวนของบุคลากรที่ ได้ศึกษาดูงาน มากกว่าที่กำหนด	396,100														นางสาว จินต์จุฑา ไชยมะโน

ภาคผนวก

แบบประเมินพนักงานกองทุนฯ

(ชุดที่ 1)

แบบประเมินพนักงาน ตำแหน่ง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน

☐ ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 31 มีนาคม☐ ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 30 กันยายน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว)

วันเริ่มสัญญาจ้างวันสิ้นสุดสัญญาจ้าง.....

ชื่องาน.....

ตำแหน่งกลุ่มสังกัด ส่วนงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว)ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน

ส่วนที่ 2 สรุปผลการประเมิน

	ผลการประเมิน ครั้งที่ 1			ผลการประเมิน ครั้งที่ 2			สรุปผลการประเมินทั้งปี (ผลการประเมินครั้งที่ 1 + ผลการประเมินครั้งที่ 2) 2
	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	ค 1=(ก×ข)	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	ค 2=(ก×ข)	
องค์ประกอบการประเมิน							
ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน		80%			80%		
ผลการประเมินพฤติกรรมการทำงาน (สมรรถนะ)		20%			20%		

ระดับผลการประเมิน

ระดับผลการประเมิน ครั้งที่ 1	ระดับผลการประเมิน ครั้งที่ 2	สรุปผลการประเมินทั้งปี (ผลการประเมินครั้งที่ 1 + ผลการประเมินครั้งที่ 2) 2
☐ ดีเด่น 95 - 100%	☐ ดีเด่น 95 - 100%	☐ ดีเด่น 95 - 100%
☐ ดีมาก 85 - 94%	☐ ดีมาก 85 - 94%	☐ ดีมาก 85 - 94%
☐ ดี 75 - 84%	☐ ดี 75 - 84%	☐ ดี 75 - 84%
☐ พอใช้ 65 - 74%	☐ พอใช้ 65 - 74%	☐ พอใช้ 65 - 74%
☐ ต้องปรับปรุง 0 - 64%	☐ ต้องปรับปรุง 0 - 64%	☐ ต้องปรับปรุง 0 - 64%

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน

ครั้งที่ 1 (ระหว่าง 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม)	ครั้งที่ 2 (ระหว่าง 1 เมษายน - 30 กันยายน.....)
.....	
.....	
.....	
ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน (.....)	ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน (.....)
ตำแหน่ง.....	ตำแหน่ง.....
วันที่.....	วันที่.....

ส่วนที่ 4 แจ้งผลการประเมิน

ครั้งที่ 1 (ระหว่าง 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม)	ครั้งที่ 2 (ระหว่าง 1 เมษายน - 30 กันยายน.....)
ผู้รับการประเมิน : ☐ ได้รับทราบผลการประเมินแล้ว ลงชื่อ..... () ตำแหน่ง วันที่.....	ผู้รับการประเมิน : ☐ ได้รับทราบผลการประเมินแล้ว ลงชื่อ..... () ตำแหน่ง วันที่.....
ผู้ประเมิน : ☐ ได้แจ้งผลการประเมิน เมื่อวันที่..... ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....	ผู้ประเมิน : ☐ ได้แจ้งผลการประเมิน เมื่อวันที่..... ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....

ส่วนที่ 5 ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ครั้งที่ 1 (ระหว่าง 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม)	ครั้งที่ 2 (ระหว่าง 1 เมษายน - 30 กันยายน.....)
ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป : ☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน ☐ มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้ ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....	ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป : ☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน ☐ มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้ ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....
ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) : ☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน ☐ มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้ ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....	ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) : ☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน ☐ มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้ ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....

(ชุดที่ 2)

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

กำหนดตัวชี้วัด/ผลงานจริง แต่ละรอบการประเมินฯ ภายใต้องค์ประกอบของปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือความตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

รอบการประเมิน

☐ ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 31 มีนาคม

☐ ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 30 กันยายน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว)

วันเริ่มสัญญาจ้างวันสิ้นสุดสัญญาจ้าง.....

ชื่องาน.....

ตำแหน่งกลุ่มสังกัด ส่วนงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว)ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน

ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย →					คะแนนประเมิน (ก)	น้ำหนักร้อยละ (ข)	คะแนนรวม (ค=ก×ข)
	1	2	3	4	5			
1. การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน							20	
2. งาน รับ – ส่ง ในระบบสารบัญ ร่างและพิมพ์หนังสือราชการ							20	
3. งานด้านอำนวยการ และกฎหมาย การบรรจุ สรรหา เลื่อนค่าตอบแทน							20	
4. งานด้านการประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ และระบบสารสนเทศ SLS							20	
5. ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย จนประสบผลสำเร็จ เช่น จัดทำ รายละเอียดวาระการประชุม คณะอนุกรรมการฯ และ คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ							20	
						รวม	100 %	
							(ค×20)=	

รวมคะแนน (ค) แล้วหารด้วย 100 นำผลลัพธ์ที่ได้คูณด้วย 20 เพื่อแปลงคะแนนเป็น 100 คะแนน

นำคะแนน รวมผลสัมฤทธิ์ของงานข้อ (ค) ไปกรอกในแบบสรุปผลประเมิน (ชุดที่ 1) ส่วนที่ 2 ช่องคะแนน (ก)

(ชุดที่ 3)

แบบสรุปผลการประเมินพฤติกรรมการทำงาน (สมรรถนะหลัก 5 ด้าน + สมรรถนะประจำสายงาน)

พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในสำนัก/เทียบเท่า/สพท. และ สศศ.

รอบการประเมิน

☐ ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 31 มีนาคม☐ ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 30 กันยายน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว)

วันเริ่มสัญญาจ้างวันสิ้นสุดสัญญาจ้าง.....

ชื่องาน.....

ตำแหน่งกลุ่มสังกัด สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว)ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน

สมรรถนะ	น้ำหนัก ร้อยละ (ข)	คะแนน ประเมิน	หมายเหตุ
สมรรถนะหลัก 5 ด้าน (ให้ประเมินพนักงานราชการทุกคน)			
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	20		
2. การบริการที่ดี	10		
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	20		
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	20		
5. การทำงานเป็นทีม	10		
สมรรถนะประจำสายงาน			
1. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	10		
2. การยืดหยุ่นผ่อนปรน	10		
ผลรวม	100%		

(ชุดที่ 4 มีทั้งหมด 6 หน้า)

หน้าที่ 1

แบบประเมินพฤติกรรมการทำงาน (สมรรถนะหลัก 5 ด้าน)

วิธีการประเมิน ให้ประเมินเป็นรายข้อย่อยตามระดับที่แสดงออกจริงแต่ละข้อย่อยมีคะแนนเต็ม 5 คะแนน

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) น้ำหนักคะแนน 20 คะแนน

คำจำกัดความ : ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

พฤติกรรมการทำงาน	ระดับที่แสดงออกจริง					ผลรวม คะแนนประเมิน ทั้งสิ้น
	1 ต่ำกว่า กำหนดมาก	2 ต่ำกว่า กำหนด	3 ตาม กำหนด	4 เกินกว่า ที่กำหนด	5 เกินกว่าที่ กำหนดมาก	
ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน						
ระดับที่ 1 : แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี						
1. พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง						
2. พยายามปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา						
3. มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน						
4. แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น						
5. แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสีย หรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน						
ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้ ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้						
6. กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี						
7. ติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน						
8. ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ						
9. มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ						
รวม						

วิธีคำนวณ คะแนนเต็มแต่ละข้อย่อย = 5 คะแนน มี 9 ข้อย่อย ($9 \times 5 = 45$ คะแนน)เทียบน้ำหนักคะแนน 20 คะแนน = $\frac{20 \times \text{ผลรวมคะแนนประเมินทั้งสิ้น}}{45} =$

นำผลลัพธ์ที่ได้ไปกรอกในแบบสรุป ชุดที่ 3.1 หรือ 3.2 แล้วแต่กรณี

หน้า 2

แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะหลัก 5 ด้าน)

วิธีการประเมิน ให้ประเมินเป็นรายข้อย่อยตามระดับที่แสดงออกจริงแต่ละข้อย่อยมีคะแนนเต็ม 5 คะแนน

2. การบริการที่ดี (Service Mind) น้ำหนักคะแนน 10 คะแนน

คำจำกัดความ : ความตั้งใจและความพยายามของพนักงานราชการในการบริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงาน อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน	ระดับที่แสดงออกจริง (ก)					รวม คะแนนประเมิน
	1 ต่ำกว่า กำหนดมาก	2 ต่ำกว่า กำหนด	3 ตาม กำหนด	4 เกินกว่า ที่กำหนด	5 เกินกว่าที่ กำหนดมาก	
ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน						
ระดับที่ 1 : สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ						
1. ให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ						
2. ให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ						
3. แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่าง ๆ ที่ให้บริการอยู่						
4. ประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการติดต่อและรวดเร็ว						
ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยแก้ปัญหา ให้แก่ผู้รับบริการ						
5. รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญห ที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปิดการะ						
6. ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใด ๆ ในการให้บริการไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น						
รวม						

เทียบน้ำหนักคะแนน 10 คะแนน = $\frac{10 \times \text{ผลรวมคะแนนประเมินทั้งสิ้น}}{30} =$

หน้า ที่ 3

แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะหลัก 5 ด้าน)

วิธีการประเมิน ให้ประเมินเป็นรายข้อย่อยตามระดับที่แสดงออกจริงแต่ละข้อย่อยมีคะแนนเต็ม 5 คะแนน

3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) น้ำหนักคะแนน 20 คะแนน

คำจำกัดความ : ความสนใจใฝ่รู้ สักสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ให้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์

พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน	ระดับที่แสดงออกจริง (ก)					รวม คะแนนประเมิน
	1 ต่ำกว่า กำหนดมาก	2 ต่ำกว่า กำหนด	3 ตาม กำหนด	4 เกินกว่า ที่กำหนด	5 เกินกว่าที่ กำหนดมาก	
ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน						
ระดับที่ 1 : แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง						
1. ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาชีพของตน						
2. พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น						
3. ติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้น ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ						
ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน						
4. รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน						
5. รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และที่เกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง						
รวม						

เทียบน้ำหนักคะแนน 20 คะแนน = $\frac{20 \times \text{ผลรวมคะแนนประเมินทั้งสิ้น}}{\text{}}$ =

หน้า 4

แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะหลัก 5 ด้าน)

วิธีการประเมิน ให้ประเมินเป็นรายข้อย่อยตามระดับที่แสดงออกจริงแต่ละข้อย่อยมีคะแนนเต็ม 5 คะแนน

4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) น้ำหนักคะแนน 20 คะแนน

คำจำกัดความ : การดำรงตนและพฤติกรรมอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน	ระดับที่แสดงออกจริง (n)					รวม คะแนนประเมิน
	1 ต่ำกว่า กำหนดมาก	2 ต่ำกว่า กำหนด	3 ตาม กำหนด	4 เกินกว่า ที่กำหนด	5 เกินกว่าที่ กำหนดมาก	
ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน						
ระดับที่ 1 : มีความสุจริต						
1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ						
2. แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต						
ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสิ่งจะเชื่อถือได้						
3. รักษาคำพูด มีสิ่งจะและเชื่อถือได้						
4. แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ						
รวม						

เทียบน้ำหนักคะแนน 20 คะแนน = $\frac{20 \times \text{ผลรวมคะแนนประเมินทั้งสิ้น}}{20} =$

20

หน้า ที่ 5

แบบประเมินพฤติกรรมการทำงาน (สมรรถนะหลัก 5 ด้าน)

วิธีการประเมิน ให้ประเมินเป็นรายข้อย่อยตามระดับที่แสดงออกจริงแต่ละข้อย่อยมีคะแนนเต็ม 5 คะแนน

5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) น้ำหนักคะแนน 10 คะแนน

คำจำกัดความ : ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้าง และรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

พฤติกรรมการทำงาน	ระดับที่แสดงออกจริง (ก)					รวม คะแนนประเมิน
	1 ต่ำกว่า กำหนดมาก	2 ต่ำกว่า กำหนด	3 ตาม กำหนด	4 เกินกว่า ที่กำหนด	5 เกินกว่าที่ กำหนดมาก	
ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน						
ระดับที่ 1 : ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ						
1. สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย						
2. รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีม						
3. ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม						
ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน						
4. สร้างสัมพันธ์เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี						
5. ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี						
6. กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง						
รวม						

เทียบน้ำหนักคะแนน 10 คะแนน = $\frac{10 \times \text{ผลรวมคะแนนประเมินทั้งสิ้น}}{\text{}}$ =

หน้า 6

แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะประจำสายงาน)

สำหรับพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในสำนัก/เทียบเท่า/สพท.

วิธีการประเมิน ให้ประเมินเป็นรายข้อย่อยตามระดับที่แสดงออกจริงแต่ละข้อย่อยมีคะแนนเต็ม 5 คะแนน

1. ตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (Concern for Order) น้ำหนักคะแนน 10 คะแนน

คำจำกัดความ : ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และลดความบกพร่อง ที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยติดตาม ตรวจสอบการทำงาน หรือข้อมูลตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบ เพื่อความถูกต้องของกระบวนการงาน

พฤติกรรมการปฏิบัติงาน	ระดับที่แสดงออกจริง (ก)					รวม คะแนนประเมิน
	1 ต่ำกว่า กำหนดมาก	2 ต่ำกว่า กำหนด	3 ตาม กำหนด	4 เกินกว่า ที่กำหนด	5 เกินกว่าที่ กำหนดมาก	
ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน						
ระดับที่ 1 : ต้องการความถูกต้องชัดเจนในงาน และรักษากฎระเบียบ						
1. ต้องการให้ข้อมูล และบทบาทในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้อง ชัดเจน						
2. ดูแลให้เกิดความเป็นระเบียบในสภาพแวดล้อมของการทำงาน						
3. ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด						
ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตรวจทาน ความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบ						
4. ตรวจทานงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างละเอียด เพื่อความถูกต้อง						

รวม

เทียบน้ำหนักคะแนน 10 คะแนน = $10 \times \text{ผลรวมคะแนนประเมินข้อนี้} =$

2. การยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility) น้ำหนักคะแนน 10 คะแนน

คำจำกัดความ : ความสามารถในการปรับตัว และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย หมายความว่ามีความรวมถึงการยอมรับความเห็นที่แตกต่าง และปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป

ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน						
ระดับที่ 1 : มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน						
1. ปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน						
ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และยอมรับความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยน						
2. ยอมรับและเข้าใจความเห็นของผู้อื่น						
3. เต็มใจที่จะเปลี่ยนความคิด ทศนคติ เมื่อได้รับข้อมูลใหม่						

รวม

เทียบน้ำหนักคะแนน 10 คะแนน = $10 \times \text{ผลรวมคะแนนประเมินข้อนี้} =$

แบบสำรวจความพึงพอใจ ที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อ
เสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

แบบสำรวจความพึงพอใจ ที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ

ในการบริหารจัดการ ของสำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน

คำชี้แจง

1. แบบสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ของสำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

2. แบบประเมินความพึงพอใจฉบับนี้ มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ

ระดับคะแนน 5	หมายถึง	มีความพึงพอใจมากที่สุด
ระดับคะแนน 4	หมายถึง	มีความพึงพอใจมาก
ระดับคะแนน 3	หมายถึง	มีความพึงพอใจปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อย
ระดับคะแนน 1	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

☐ อื่นๆ

2. อายุของผู้ตอบแบบสำรวจ

☐ 20-30 ปี

☐ 31-40 ปี

☐ 41-50 ปี

☐ 51-60 ปี

☐ 60 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

☐ อื่นๆ ระบุ.....

4. สถานะของผู้ตอบแบบประเมิน

☐ ผู้บริหาร สพฐ.

☐ คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาหรือผู้แทน

☐ อนุกรรมการดำเนินการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาหรือผู้แทน

☐ คณะทำงานของ สพฐ. และสำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียน
ประถมศึกษา

☐ บุคลากรที่เกี่ยวข้องในสังกัดอื่น ๆ ระบุ.....

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

รายการ/กิจกรรม	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านวิทยากร					
1. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน					
2. ความสามารถในการอธิบายเนื้อหา					
3. การเชื่อมโยงเนื้อหาในการฝึกอบรม					
4. มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการฝึกอบรม					
5. การใช้เวลาตามที่กำหนดไว้					
6. การตอบข้อซักถามในการฝึกอบรม					
ด้านสถานที่/ระยะเวลา/อาหาร					
7. สถานที่สะอาดและมีความเหมาะสม					
8. ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์					
9. ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม					
10. อาหาร มีความเหมาะสม					
ด้านความรู้ความเข้าใจ					
11. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ ก่อน การอบรม					
12. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ หลัง การอบรม					
13. สามารถอธิบายรายละเอียดได้					
14. สามารถบอกประโยชน์และข้อดีได้					
ด้านการนำความรู้ไปใช้					

รายการ/กิจกรรม	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
15. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้					
16. มีความมั่นใจและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้					
17. สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดได้					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะที่มีต่อโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

ขอขอบคุณที่ให้ข้อมูล

