



แผนพัฒนาศูนย์พักพิงบุคคล ประจำปีบัญชี 2568



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 โดยยึดแผนปฏิบัติการระยะยาวของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นหลักในการดำเนินการดำเนินงานการขับเคลื่อนกองทุนฯ ให้ก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและมีศักยภาพพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ด้วยทักษะความชำนาญที่เหมาะสม

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงนับเป็นหัวใจสำคัญต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนฯ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกร ประจำปีบัญชี 2568 กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาฉบับนี้ได้ผ่าน การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ตลอดจนข้อจำกัดต่างๆ ซึ่งจะนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้สอดคล้องกับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาวปี 2566- 2570 (ทบทวนปีบัญชี 2568) ต่อไป

สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ.....	ก
สารบัญ.....	ข
แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2568 ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ในโรงเรียนประถมศึกษา.....	
• ข้อมูลทั่วไป.....	1
• วิสัยทัศน์.....	4
• พันธกิจ.....	4
• เป้าประสงค์.....	4
• กลยุทธ์.....	6
• เหตุผลและความจำเป็น.....	6
• ผลการศึกษาข้อมูล และแผนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล.....	7
• ผลการศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ สภาพปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล.....	8
• แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลระยะยาว 5 ปี ประจำปีบัญชี 2566-2570 (ทบทวนปี บัญชี 2568) ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา.....	12
- การกำหนดกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล.....	
• แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีบัญชี 2568	14
ภาคผนวก.....	

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2568 ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา

ข้อมูลทั่วไป

โครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาเริ่มดำเนินการครั้งแรกในปี พ.ศ. 2495 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่ได้รับอาหารอย่างถูกต้องตามหลักโภชนาการ 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 โดยตรา **พระราชบัญญัติกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา 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 กระทรวงศึกษาธิการได้ถ่ายโอนงบประมาณค่าอาหารกลางวัน ให้กระทรวงมหาดไทย ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนั้น โครงการอาหารนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาจึงถ่ายโอนให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2544 ในปี พ.ศ. 2551 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้

เพิ่มเงินอุดหนุนสำหรับอาหารกลางวันนักเรียนระดับประถมศึกษาเป็นวันละ 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 ให้กับโรงเรียนเพื่อดำเนินงานโครงการอาหารนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาให้แก่นักเรียนตั้งแต่ ชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และตามมติ คณะรัฐมนตรีในคราวประชุม เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2565 มีมติอนุมัติให้ปรับเพิ่มค่าอาหารกลางวันให้แก่ นักเรียนระดับชั้นเด็กเล็กถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 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 ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในการได้รับ สวัสดิการจากรัฐ และจากมติคณะรัฐมนตรี (26 มีนาคม 2567) เห็นชอบในหลักการ อนุมัติงบประมาณ อุดหนุนค่าอาหารกลางวันของนักเรียน ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 ของโรงเรียนขยายโอกาส สำหรับโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กองบัญชาการ ตำรวจตระเวนชายแดนและกรุงเทพมหานคร ระยะเวลา 200 วัน/ปีการศึกษา จำนวน 7,344 แห่ง จำนวนนักเรียน ทั้งสิ้น 575,983 คน รวมงบประมาณทั้งสิ้น 2,955.57 ล้านบาท โดยมีผลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ซึ่งการดำเนินงานของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษานั้น ทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆ ขององค์กร สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยถือว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าเป็นรากฐานสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษามีความมุ่งมั่น ในการพัฒนาบุคลากรใหม่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ดังนั้น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงให้มีความสอดคล้องกับ กลยุทธ์หลักขององค์กร และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียน ประถมศึกษาได้กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรใหม่มีความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทศนคติ และมี สมรรถนะ ที่สอดคล้องตามเป้าหมายและกลยุทธ์ของการบริหารงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันใน โรงเรียนประถมศึกษา คือ กลยุทธ์เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรของกองทุนฯ ในด้านต่างๆ มุ่งเน้นในการ พัฒนาบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้พร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลง รวมถึง การปลูกฝังค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเชิงรุกอย่างมืออาชีพ เสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล และกำหนดให้มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการสร้างขวัญและกำลังใจ ครอบคลุมการพัฒนาองค์ ความรู้และทักษะที่จำเป็นให้แก่บุคลากร และการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลอง กุณฯ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรให้มีศักยภาพเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและเป็นบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพสามารถปฏิบัติงาน และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ นักเรียนมีภาวะโภชนาการดี มีความรอบรู้ด้านโภชนาการและอาหารที่ปลอดภัยซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองทุนเป็นกลไกสำคัญ ในการขับเคลื่อนให้การดำเนินการตามแผนพัฒนากองทุนฯ ประสบความสำเร็จ

วิสัยทัศน์ (Vision)

นักเรียนมีภาวะโภชนาการดี มีความสุข ครอบรู้ด้านโภชนาการและอาหารปลอดภัย

พันธกิจ (Mission)

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของกองทุนอาหารกลางวันฯ ที่กำหนดไว้ว่า “นักเรียนมีภาวะโภชนาการดี มีความครอบรู้ด้านโภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย “กองทุนโครงการอาหารกลางวันฯ” จะมีพันธกิจที่จะต้องดำเนินการใน 6 พันธกิจที่สำคัญ คือ

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีภาวะโภชนาการดี สูงดี สมส่วน
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความครอบรู้ด้านโภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย
3. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนฯ อย่างเป็นระบบตามหลักธรรมาภิบาล
4. ส่งเสริมพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรของกองทุนฯ
5. ยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายสื่อสารประชาสัมพันธ์ปัญหาภาวะทุพโภชนาการและการดำเนินงานของกองทุนฯ อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
6. พัฒนานวัตกรรม เพื่อแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการของนักเรียน

เป้าประสงค์

1. นักเรียนมีภาวะทุพโภชนาการลดลง และโภชนาการดี มีความสุข
2. นักเรียนมีองค์ความรู้และมีพฤติกรรมการบริโภคอาหารที่ปลอดภัย มีคุณค่าทางโภชนาการ
3. กองทุนฯ มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
4. กองทุนฯ มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน
5. กองทุนฯ มีการยกระดับบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ สร้างเครือข่าย สื่อสารประชาสัมพันธ์ปัญหาภาวะทุพโภชนาการและการดำเนินงานของกองทุนฯ อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
6. กองทุนฯ มีแนวทางและนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการของนักเรียน

ตัวชี้วัด

เป้าประสงค์ที่ 1 นักเรียนมีภาวะทุพโภชนาการลดลง และโภชนาการดี มีความสุข

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 ร้อยละของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตกับชุมชนและภาคีเครือข่ายเพื่ออาหารนักเรียนในโรงเรียน จัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การพัฒนาทักษะอาชีพอย่างยั่งยืน
- เป้าประสงค์ที่ 3 กองทุนฯ มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล**

ตัวชี้วัด

- 3.1 มีแผนบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน และได้รับการตรวจสอบภายใน ประจำปีบัญชีจากผู้ตรวจสอบภายในของหน่วยงานภายในหน่วยงานต้นสังกัด และนำข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการตรวจสอบสู่การปฏิบัติ
- 3.2 มีการรายงานผลการบริหารความเสี่ยงเพื่อวางแผนการตรวจสอบ
- 3.3 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการจ่ายเงิน และการรับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์
- 3.4 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการรอบปีบัญชี
- 3.5 ร้อยละของโรงเรียนได้รับการกำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน
- 3.6 มีการติดตามระบบการบริหารจัดการและผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุน

เป้าประสงค์ที่ 4 กองทุนฯ มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด

- 4.1 ร้อยละของคณะกรรมการการบริหารและผู้บริหารทุนหมุนเวียนที่ได้รับการพัฒนา
- 4.2 ร้อยละของคณะกรรมการและบุคลากรที่เกี่ยวข้องของกองทุนฯที่ได้รับการพัฒนา
- 4.3 ร้อยละของพนักงานกองทุนฯที่ได้รับการพัฒนา
- 4.4 มีระบบการประเมินผลผู้บริหารกองทุนฯ

เป้าประสงค์ที่ 5 กองทุนฯ มีการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ สร้างเครือข่าย สื่อสารประชาสัมพันธ์ปัญหาภาวะทุพโภชนาการและการดำเนินงานของกองทุนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

- 5.1 มีสื่อและนวัตกรรม สำหรับการประชาสัมพันธ์ปัญหาภาวะทุพโภชนาการ
- 5.2 มีผู้เข้ารับบริการข้อมูลสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์ของกองทุนฯ
- 5.3 มีช่องทางประชาสัมพันธ์ของกองทุนฯ
- 5.4 ร้อยละความพึงพอใจในระดับดีขึ้นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศของกองทุนฯ

5.5 ร้อยละความพึงพอใจในระดับดีขึ้นไปของผู้ใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ 5.6 จำนวนเครือข่ายที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรเพื่อพัฒนาสุขภาพที่ดีของนักเรียน

5.7 ร้อยละความพึงพอใจในระดับดีขึ้นไปของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานของกองทุนฯ

เป้าประสงค์ที่ 6 กองทุนฯ มีแนวทางและนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการของนักเรียนตัวชี้วัด

6.1 มีการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการของนักเรียน

6.2 มีนวัตกรรมในการแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการของนักเรียน

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการอาหารและภาวะโภชนาการของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา อย่างทั่วถึงและยั่งยืน

2. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา

3. เสริมสร้าง พัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา

4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ การประชาสัมพันธ์และสื่อสารสร้างสรรค์เพื่อสร้างสุขภาพโภชนาการที่ตรงรับสังคมดิจิทัล

5. พัฒนาแนวทาง นวัตกรรม เพื่อแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการของนักเรียน

เหตุผลและความจำเป็น

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนด้านที่ 5 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล

สำหรับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานสำหรับทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ พิจารณาจากการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการกำหนดเกณฑ์ชี้วัดประสิทธิภาพงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลภายในทุนหมุนเวียน เพื่อหาสาเหตุ วิเคราะห์ ควบคุม และให้คำแนะนำในกรอบการทำงานที่มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยองค์ประกอบที่พิจารณา ประกอบด้วย

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

2. การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี (ร้อยละ 70) โดยพิจารณาจากความสอดคล้องของแผนฯ

ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ที่กำหนดขึ้นมาในแต่ละปีนั้น จะต้องมีความท้าทายในกรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และสามารถวัดผลได้ ตามกรอบเวลาที่กำหนด

ผลการศึกษาข้อมูล และแผนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนระดับต่างๆ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ประเด็นเชื่อมโยงกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580)	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางสังคม
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13	หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านสาธารณสุข	ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคเป็นเลิศ
แผนพัฒนากองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ประจำปี 2566 – 2570 (ทบทวนปีบัญชี 2568)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการอาหารและภาวะโภชนาการของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างทั่วถึงและยั่งยืน 2. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา 3. เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองทุนฯ 4. ยกระดับประสิทธิภาพของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ การประชาสัมพันธ์ และสื่อสร้างสรรค์เพื่อสร้างสุขภาวะโภชนาการที่ดีรองรับสังคมดิจิทัล ผนึกพลังความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายในการดำเนินงานของกองทุนฯ
การพัฒนาบุคลากร	เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองทุนฯ

ผลการศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ สภาพปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. ความต้องการ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การสัมภาษณ์ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อรวบรวมความต้องการ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สรุปได้ ดังนี้

ด้านการบริหารงาน

» ต้องสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร และต้องย้อนมาพัฒนากระบวนการทำงานให้มีความเป็นรูปธรรม เป็นเจ้าของข้อมูลมากขึ้นกว่าเดิม โดยควรมีกระบวนการ Benchmarking (วิธีการในการวัดและเปรียบเทียบ) ที่ชัดเจน

» ในสำนักงานกองทุนฯ ควรมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้ทราบข้อจำกัดของกันและกัน และทราบถึงกิจกรรมที่แต่ละงานดำเนินการในเชิงระเบียบกระบวนการ และแนวทางในการจัดการภารกิจหลักที่สัมพันธ์กัน

» การมีคู่มือการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้งาน และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับงาน เพื่อเปิดโอกาสให้สามารถทำงานร่วมกันมากขึ้นลดรอยต่อของการทำงาน

» มีการสรุปบทวนภาระงานให้ชัดเจนกับหน้าที่ของบุคลากรแต่ละฝ่าย

ด้านการประเมินผลงาน และการพัฒนาบุคลากร

» การประเมินผลงานควรมีกระบวนการที่สร้างผลลัพธ์ที่ชัดเจน ไม่ก่อให้เกิดความสงสัยหรือใช้ดุลยพินิจมากเกินไป ตลอดจนอาจต้องมีการหาวิธีการประเมินผลงานที่สามารถทำให้สอดคล้องกับความคาดหวังของหน่วยงานต่างๆ ที่ทำงานร่วมกับสำนักงานโดยเฉพาะกรมบัญชีกลาง

» การจัดทำแผนพัฒนาบุคคล เพื่อให้มีแนวทางในการดำเนินงานและเกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจน

ด้านการบริหารบุคคล

» การสร้างความเข้าใจให้ผู้บริหาร และบุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ ซึ่งต้องสร้างความเข้าใจในหลักคิด สาเหตุ กระบวนการเพื่อให้การดำเนินการมีวิธีการ หรือมาตรฐานในแบบเดียวกัน

» หลักเกณฑ์ด้านงานบุคลากรอาจไม่ได้รับการทบทวนมาเป็นเวลานานและควรจะต้องทบทวนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

» การที่ทั้งผู้บริหารและบุคลากรจะมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและนำมาสู่การพัฒนาและปรับปรุงการทำงานร่วมกันมากยิ่งขึ้น

» พิจารณาแรงจูงใจ และค่าตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรในปัจจุบัน

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

ปัจจัยภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง : Strengths

1. บุคลากรมีความภูมิใจ เห็นคุณค่าของงาน และมองเห็นว่างานของตนมีความสำเร็จต่อกองทุนฯ
2. ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจในการตัดสินใจให้เหมาะสม มีความท้าทายและเหมาะสมกับความรู้ของบุคลากร
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นทั้งในเรื่องการทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้คำแนะนำเพื่อแก้ไข/ปรับปรุงงาน ตลอดจนสนับสนุนในด้านการพัฒนาและเรียนรู้อยู่เสมอ
4. มีการจัดสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรทุกระดับ
5. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นไปอย่างมีมิตรภาพ ให้เกียรติและไม่ตรีจิตต่อกัน

จุดอ่อน : Weaknesses

1. การสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจทิศทางเป้าหมาย ลำดับความสำคัญของภารกิจกิจกรรม ไม่ค่อยมีความชัดเจน และมีการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (อาทิ โครงสร้างค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์) ในระดับที่น้อย
2. ขาดการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรที่จะมาบริหารจัดการกองทุนฯ
3. ในปัจจุบันกองทุนฯ มีอัตรากำลังในปริมาณที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจ
4. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent) และแผนพัฒนาบุคลากรไม่มีความชัดเจน
5. มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นรอบการประเมินแต่อาจจะไม่ชัดเจน
6. มีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมที่ตรงกับความต้องการของบุคลากรในระดับน้อย

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

3. การนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว

ปัจจัยความสำเร็จของสำนักงานกองทุน ฯ

» มีระบบการดำเนินงานหลักที่มีขั้นตอนลดลง และมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานและการบริหารงานของสำนักงานกองทุนฯ จำเป็นต้องสร้างภาพลักษณ์องค์กรให้เข้มแข็งและเป็นที่ยอมรับ และต้องย้อนมาพัฒนากระบวนการทำงานให้มีความเป็นรูปธรรมลดขั้นตอนการทำงานบางอย่างที่ไม่จำเป็น และเน้นการปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าของข้อมูลมากขึ้นกว่าเดิม โดยผ่านกระบวนการ Benchmarking ที่ชัดเจน รวมทั้งควรมีการพิจารณาทบทวนและสรุปเนื้องานให้มีความชัดเจน ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป และการบริหารจัดการอัตรากำลังที่เหมาะสมแก่เนื้องาน มุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพบุคลากรด้วยการ Reskill & Upskill

» มีระบบการบริหารบุคลากรที่มีธรรมาภิบาล มีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกองทุนฯ โดยการปฏิบัติงานจะต้องมีกลยุทธ์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยที่มีการกำหนดแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และมีการกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดความสำเร็จในแผน นอกจากนี้มีการบริหารงานตามแนวทางกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองความต้องการประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม โดยที่มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมที่บุคลากรภายในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและรับรู้

ปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงานในอดีตและปัจจุบัน

- » การบริหารทรัพยากรบุคคล การวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ยังไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ อัตรากำลังไม่เหมาะสมต่อปริมาณงานที่สอดคล้องกับภารกิจ
- » แผนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับยังขาดความชัดเจน บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นที่ตรงต่อสายงานที่ปฏิบัติ
- » ยังไม่มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม
- » การจัดเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (การฝึกอบรม การสอนงาน และศึกษาดูงาน) ให้แก่บุคลากรในกองทุนฯ
- » จำนวนบุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอต่อภาระงานที่มากและหนัก
- » บุคลากรมีการถ่ายทอดข้อมูลจากระดับบนลงล่างที่บางครั้งไม่เกิดขึ้นทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน
- » การสนับสนุนกิจกรรมทางสังคมและนันทนาการต่างๆ เช่น การแข่งกีฬา การทำกิจกรรมนอกสถานที่ร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรกองทุนฯ ยังอยู่ในระดับน้อย

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลระยะยาว 5 ปี ประจำปีบัญชี 2566-2570 (ทบทวนปีบัญชี 2568)
ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา

1. การกำหนดกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์	กลยุทธ์กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันฯ ในช่วงระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 - 2570)	พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
นักเรียนมีภาวะโภชนาการดี มีความรอบรู้ด้านโภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย	กลยุทธ์ที่ 3 เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองทุนฯ	<p>1พัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองทุนฯ</p> <p>2.การบริหารอัตรากำลังของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา</p> <p>2.1. ขออนุมัติบุคลากรจากหน่วยงานต้นสังกัดตามโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานกองทุนโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา</p> <p>2.2 ขอรับจัดสรรอัตรากำลังจากกรมบัญชีกลางโดยใช้เงินดอกผลจากสำนักงานกองทุนโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาในการจ้างบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>2.3. ขอบุคลากรช่วยราชการจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามาปฏิบัติหน้าที่ตามโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานกองทุนโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา</p> <p>2.4. นำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการด้านบุคลากรสำนักงานกองทุนโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา</p>

2. ความเชื่อมโยงระหว่างประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กับการสนับสนุนกลยุทธ์หลักของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา



แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีบัญชี 2568

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลระยะยาว 5 ปี ประจำปีบัญชี 2566-2570 (ทบทวนปีบัญชี 2568) สู่แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีบัญชี 2568 มีรายละเอียด ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 3 เสริมสร้างพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองทุนฯ

เป้าประสงค์ กองทุนฯ มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

มาตรการการดำเนินงาน : พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร

1. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาบุคลากรที่สำคัญต้องแสดงให้เห็นความมุ่งมั่นที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีการพัฒนา และมีความสุข ซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้วิสัยทัศน์และภารกิจของกองทุนฯบรรลุได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561-2580) มีเป้าหมายในการเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติ เพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง และยั่งยืน การพัฒนาคนจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ประกอบกับ แผนกลยุทธ์กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา กลยุทธ์ที่ 3 เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรของกองทุนฯ โดยคำนึงถึงขอบข่ายงานและสมรรถนะที่สนับสนุน การปฏิบัติงาน ซึ่งการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานมีน้อยไม่สอดคล้องกับ ภารกิจและปริมาณงาน อีกทั้งบุคลากรยังขาดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนงาน/โครงการที่วางไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนมี ประสิทธิภาพ สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันจึงต้องการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการ ดำเนินงานของกองทุนฯ ให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ จึงได้จัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาบุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ ให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจสามารถปฏิบัติงาน กองทุนฯ ได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา ได้แก่ คณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุน หมุนเวียนของกองทุนฯ คณะกรรมการและบุคลากรที่เกี่ยวข้องของกองทุนฯและพนักงานกองทุนฯ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาผู้บริหารและพนักงานในสำนักงานกองทุน ฯ
2. เพื่อพัฒนาคณะกรรมการและบุคลากรที่เกี่ยวข้องของกองทุนฯ

ตัวชี้วัด ร้อยละ 80 ของบุคลากรทั้งหมดได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

เป้าหมายที่ทำหาย : ร้อยละ 100 ของบุคลากรทั้งหมดได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ผู้รับผิดชอบ นางสาวจินต์จุฑา ไชยมะโน

ระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ.2568

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ผลผลิต
1. การวางแผนการดำเนินการ (P) <ul style="list-style-type: none"> - ขออนุมัติโครงการ - แต่งตั้งคณะทำงาน - จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน - ประชุมชี้แจงการดำเนินงานตามโครงการ 	ต.ค.67- ม.ค.68	-	กองทุนฯ	บุคลากร ได้รับการ พัฒนา ตาม แผนงาน
2 การดำเนินการตามแผน (D) <p>1. กิจกรรมพัฒนา ผู้บริหารกองทุนฯและพนักงานกองทุน(จำนวน 8 คน)</p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาผู้บริหารกองทุนฯ จำนวน 4 คน - พัฒนาพนักงานกองทุนฯ 4 คนเพื่อให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆได้ - ประชุมทบทวนคู่มือบริหารความเสี่ยงฯ ด้านการบริหารอัตรากำลัง <p>2. กิจกรรมศึกษาดูงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีการแก้ปัญหาภาวะทุพโภชนาการที่เป็นแบบอย่างได้ (จำนวน 40 คน) - ศึกษาดูงานกองทุนฯที่ประสบความสำเร็จ (จำนวน 40 คน) - คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ - ผู้บริหารกองทุนฯ - พนักงานกองทุนฯ - คณะกรรมการและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 	ก.พ.- ส.ค.68 เม.ย.-มิ.ย.68	150,000 550,000		
3 การติดตาม/ตรวจสอบการดำเนินโครงการ (C) <ul style="list-style-type: none"> - วิเคราะห์ สรุปผลการดำเนินงานจากผู้เข้าร่วมโครงการ 	ก.ย.68			
4. การปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานครั้งต่อไป (A) <ul style="list-style-type: none"> - ประชุมคณะกรรมการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อเสนอแนะในการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการในครั้งต่อไป - เขียนรายงานผลการดำเนินงานโครงการ 	ก.ย.68			

การติดตามและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ
ผลผลิต (Out put) 1. ร้อยละ100 ของผู้บริหารทุนหมุนเวียนที่ได้รับการพัฒนา 2. ร้อยละ80ของคณะกรรมการและบุคลากรที่เกี่ยวข้องของกองทุนฯที่ได้รับการพัฒนา 3. ร้อยละ100ของพนักงานกองทุนฯที่ได้รับการพัฒนา	<ul style="list-style-type: none"> • รายงาน • สอบถาม • สำรวจ 	<ul style="list-style-type: none"> • แบบรายงาน • แบบสอบถาม • แบบสำรวจ
ผลลัพธ์ (Out Comes) 1. คณะกรรมการบริหาร และผู้บริหารทุนหมุนเวียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีแนวทางการบริหารกองทุนฯให้บรรลุตามเป้าหมาย 2. คณะกรรมการและบุคลากรที่เกี่ยวข้องของกองทุนฯนำวิธีการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ได้ประสบความสำเร็จ 3. พนักงานในสำนักงานกองทุนฯ มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน	<ul style="list-style-type: none"> • สัมภาษณ์ • สอบถาม • การตรวจสอบ 	<ul style="list-style-type: none"> • แบบสัมภาษณ์ • แบบสอบถาม • แบบประเมินผลการดำเนินงาน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารทุนหมุนเวียนได้รับการพัฒนาอยู่ในระดับดี และมีความสามารถระดับสูงในการบริหารกองทุนฯให้บรรลุตามเป้าหมาย
2. คณะกรรมการและบุคลากรที่เกี่ยวข้องของกองทุนฯได้รับการพัฒนาอยู่ในระดับดี และสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ
3. พนักงานในสำนักงานกองทุนฯ มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ทุกตำแหน่ง

2. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2568

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. กิจกรรมพัฒนา ผู้บริหาร กองทุนฯและพนักงาน กองทุนฯ <u>ขั้นตอน</u> - ขออนุมัติโครงการ - แต่งตั้งคณะทำงาน - จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน - ประชุมชี้แจงการ ดำเนินงานตามกิจกรรม - พัฒนาผู้บริหารกองทุนฯ และพัฒนาพนักงานกองทุนฯ- การประชุมทบทวนคู่มือ บริหารความเสี่ยงฯ ด้านการ บริหารอัตรากำลัง	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา <u>ค่าเกณฑ์วัด</u> ระดับ 5 = ร้อยละ 100 ตาม จำนวนที่กำหนดค่าปรับเกณฑ์ วัด ร้อยละ 5 ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ และสามารถนำมาปรับ ประยุกต์ได้ <u>ค่าเกณฑ์วัด</u> ระดับ 5 = ร้อยละ 80 ค่าปรับเกณฑ์วัด ร้อยละ 5	ร้อยละ 100 <u>เป้าหมายท้าทาย</u> จำนวน คณะกรรมการ บริหารและผู้บริหาร ทุนหมุนเวียนที่ได้รับ การอบรมพัฒนา มากกว่าที่กำหนด ร้อยละ 80 <u>เป้าหมายท้าทาย</u> มากกว่าร้อยละ 80	150,000															นางสาว จินต์จุฑา ไชยมะโน

โครงการ/กิจกรรม/ขั้นตอน	ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์ วัด	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.กิจกรรมศึกษาดูงาน 2.1ศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีการ แก้ปัญหาภาวะทุพ โภชนาการที่เป็น แบบอย่างได้ (จำนวน 40 คน) 2.2 ศึกษาดูงานกองทุนฯที่ประสบ ความสำเร็จ(จำนวน 40 คน) - คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ - ผู้บริหารกองทุนฯ - พนักงานกองทุนฯ- คณะกรรมการและบุคลากรที่ เกี่ยวข้อง ขั้นตอน - ขออนุมัติโครงการ - แต่งตั้งคณะทำงาน - จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน - ประชุมชี้แจงการดำเนินงานตาม กิจกรรม - จัดกิจกรรม - ติดตามผลการปฏิบัติงาน	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) จำนวนบุคลากรที่ได้ศึกษา ดูงาน ค่าเกณฑ์วัด ระดับ 5 = ร้อยละ 100 ตามจำนวนที่กำหนด ค่าปรับเกณฑ์วัด ร้อยละ 5 ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ร้อยละของบุคลากรที่ สามารถนำความรู้มาปรับ ประยุกต์ได้ ค่าเกณฑ์วัด ระดับ 5 = ร้อยละ 80 ค่าปรับเกณฑ์วัด ร้อยละ 5	ร้อยละ 100 เป้าหมายท้าทาย จำนวนของ บุคลากรที่ได้ ศึกษาดูงาน มากกว่าที่กำหนด ร้อยละ 80 เป้าหมายท้าทาย มากกว่าร้อยละ 80	550,000															นางสาว จินต์จุฑา ไชยมะโน	
รวม			700,000																





คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่ ๖๔๓๖/๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘
ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา จะดำเนินการจัดทำแผนการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ซึ่งประกอบด้วย แผนพัฒนากองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ (ทบทวนประจำปีบัญชี ๒๕๖๘) แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ แผนบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ แผนตรวจสอบภายใน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ แผนพัฒนาดิจิทัล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ (ทบทวนปีบัญชี ๒๕๖๘) แผนปฏิบัติการดิจิทัล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ (ทบทวนประจำปีบัญชี ๒๕๖๘) และแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา และกำหนดจัดประชุมคณะกรรมการดังกล่าว ระหว่างวันที่ ๑ - ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

ที่ปรึกษา

- | | |
|--------------------------------|---|
| ๑. ว่าที่ร้อยตรี ธนู วงษ์จินดา | เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| ๒. นายธีร์ ภวังคนันท์ | รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| ๓. นายโรจนะ กฤษเจริญ | ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านกิจกรรมนักเรียน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |

คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ

- | | | |
|----------------------------|---|-------------------|
| ๑. นางวรัญญาภรณ์ ชาลีรักษ์ | ผู้เชี่ยวชาญด้านติดตามตรวจสอบการดำเนินการบริหาร
การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการ
สำนักพัฒนากิจกรรมนักเรียน และปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการ
สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียน
ประถมศึกษา | ประธาน
กรรมการ |
| ๒. นายสำรวย ภัคคี | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สุราษฎร์ธานี ชุมพร ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการสำนักงาน
กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา | กรรมการ |
| ๓. นายยุทธนา สำราญกิจ | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปราจีนบุรี เขต ๑ ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการสำนักงาน
กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา | กรรมการ |

๔. นางเยาววิชัย ...

- ๒ -

๔. นางเยาวรัช ปรีดาพันธุ์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒ ช่วยราชการ สำนักพัฒนากิจกรรมนักเรียน ปฏิบัติหน้าที่ รองผู้อำนวยการ สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา	กรรมการ
๕. นางสาวสุชีรา ชาวคุ้ม	พนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ในโรงเรียนประถมศึกษา	กรรมการ และเลขานุการ
๖. นางสาวจันทจุฑา ไชยมะโน	พนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ในโรงเรียนประถมศึกษา	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ
๗. นางสาวสุพัตรา สีลาพร	พนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ในโรงเรียนประถมศึกษา	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ
๘. นางสาวจตุพร บุญช่วย	พนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ในโรงเรียนประถมศึกษา	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ให้คำปรึกษา เสนอแนะ และบูรณาการการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์
ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา

**คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนากองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ประจำปี
บัญชี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ (ทบทวนประจำปีบัญชี ๒๕๖๘) แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ และจัดทำ
บันทึกข้อตกลงตัวชี้วัด ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘**

๑. นายสำรวย ภัคดี	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการสำนักงาน กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา	ประธาน กรรมการ
๒. นางสาวอุษากร อำไพศรี	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราจีนบุรี เขต ๒	รองประธาน กรรมการ
๓. ผู้แทนกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน		กรรมการ
๔. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน		กรรมการ
๕. ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		กรรมการ
๖. นางสาวสุภัทพร นิธิพัฒนภรณ์	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี	กรรมการ
๗. นางสาวคำหรี จันทูโต	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี	กรรมการ
๘. นายสมศักดิ์ พูลเชื้อ	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อำนาจเจริญ	กรรมการ
๙. นายสุรียา ทองบุญมา	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต ๒	กรรมการ
๑๐. นางปรีศนา วรรณารักษ์	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงใหม่	กรรมการ
๑๑. นายประเสริฐ กำเลิศทอง	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แพร่ เขต ๒	กรรมการ
๑๒. นางวันทิวา มูลสาร	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต ๒	กรรมการ

๑๓. นายโกศลป ...

- ๓ -

๑๓. นายโกศลป ดวงใจ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ รองผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน	กรรมการ
๑๔. นางอันชลี แจ่มผล	ข้าราชการบำนาญ	กรรมการ
๑๕. นายอัครเดช สีมพกุล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน	กรรมการ
๑๖. นายเสมอ สร้อยคำ	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุบลราชธานี	องประธาน
๑๗. นางปาสีวรรณ สิทธิการ	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านบ่อประดู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต ๑	กรรมการ
๑๘. นางปาดิสรดา เกตราใหญ่	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดขจรบำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑	กรรมการ
๑๙. นางสาวอัจฉราภรณ์ บัวลังกา	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสำนักคร้อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒	กรรมการ
๒๐. นางสาวหิรัญพร สมพงษ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสะเอะโน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑	กรรมการ
๒๑. นางสาวชนิษฐา ยี่สารพัฒน์	ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกกลางพิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๑	กรรมการ
๒๒. นางสาวสุชีรา ชาวคุ้ม	พนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ในโรงเรียนประถมศึกษา	กรรมการ และเลขานุการ

มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนากองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ (ทบทวนประจำปีบัญชี ๒๕๖๘) แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ และจัดทำบันทึกข้อตกลงตัวชี้วัด ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

คณะกรรมการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ และแผนตรวจสอบภายใน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

๑. นางลำไย สมนันรัมย์	ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาเครื่องมือวัดผล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ประธาน กรรมการ
๒. นางกฤศรดา ศศิธนาตุล	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา	รองประธาน กรรมการ
๓. นายมารุต ปรียากร	นักวิชาการคลังชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเคราะห์ เงินนอกงบประมาณด้านสังคม กองกำกับ และพัฒนาระบบ เงินนอกงบประมาณ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง	กรรมการ
๔. นางสาวพูนศิริ วิหามงคล	ข้าราชการบำนาญ	กรรมการ
๕. นางจารุรัตน์ เพชรกำเนิด	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง	กรรมการ
๖. นางเยาวเรศ รอดม่วง	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย	กรรมการ
๗. นางคมคาย หลินเจริญ	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต ๑	กรรมการ

๘. นางสาวสิริกร ...

- ๔ -

๘. นางสาวสิริกร ประสพสุข	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองหล่มหนองเหล่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต ๑	กรรมการ
๙. ว่าที่ร้อยตรีหญิงเสาวลักษณ์ ดุงค	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนแคน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต ๕	กรรมการ
๑๐. นางพัชรี สุพรรณอ่างทอง	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ ศึกษาราชการแทน ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารเงินนอกงบประมาณและเงินสวัสดิการ สำนักการคลังและสินทรัพย์	กรรมการ
๑๑. นางสาวโชติกา หนูชู	นักทรัพยากรบุคคล พนักงานราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต ๕	กรรมการ
๑๒. นางวัลลดาภัย แก้วรากมูข	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี สำนักการคลังและสินทรัพย์	กรรมการ
๑๓. นางเยาวรัช ปรีดาพันธุ์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒ ช่วยราชการ และเลขานุการ สำนักพัฒนากิจกรรมนักเรียน ปฏิบัติหน้าที่ รองผู้อำนวยการ สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา	กรรมการ
๑๔. นางสาวจตุพร บุญช่วย	พนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ในโรงเรียนประถมศึกษา	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘
แผนตรวจสอบภายใน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา

**คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาดิจิทัล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ (ทบทวนปีบัญชี ๒๕๖๘)
แผนปฏิบัติการดิจิทัล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘**

๑. นายสุวิทย์ บึงบัว	ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ประธาน กรรมการ
๒. นางกฤติยา โพธิ์เสนา	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต ๒	กรรมการ
๓. นางสาวกมลนันทน์ นามิ	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต ๑	กรรมการ
๔. นางสมจิต ทองเกตุ	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอ่างทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๑	กรรมการ
๕. นางสาวราตรี ทองศรี	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีพนัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต ๑	กรรมการ
๖. นายวัชรพงษ์ โสมแพน	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเตียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑	กรรมการ
๗. นายปราโมทย์ บุญสมนึก	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งพระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑	กรรมการ
๘. ว่าที่ร้อยโท วุฒิชัย ไปปลอดภัย	ผู้อำนวยการโรงเรียนนาคำราษฎร์รังสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	กรรมการ
๙. นายสมคิด จริญญาวัฒน์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน	กรรมการ

๑๐. นายพินิจ ...

- ๕ -

๑๐. นายพินิจ พุ่มน่วม	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน	กรรมการ
๑๑. นายสุชวัฒน์ นาควิษระ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาญจนบุรี	กรรมการ
๑๒. นางสาวสุพัตรา สีลาพร	พนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ในโรงเรียนประถมศึกษา	กรรมการ และเลขานุการ

มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาดิจิทัล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ (ทบทวนปีบัญชี ๒๕๖๘)
แผนปฏิบัติการดิจิทัล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ (ทบทวนประจำปีบัญชี ๒๕๖๘) และแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

๑. นางนิตยา ภิรมย์กิจ	รักษาการผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ	ประธาน กรรมการ
๒. นายยุทธนา สำราญกิจ	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราจีนบุรี เขต ๑ ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการสำนักงาน กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา	รองประธาน กรรมการ
๓. นางสาววิตรี สิทธิชัยกานต์	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดสมรโกฏี (อยู่พูนราษฎร์บำรุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑	กรรมการ
๔. นายอภิสิทธิ์ บุตรน้ำเพชร	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปากน้ำ (พิบูลสงคราม) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑	กรรมการ
๕. นางสาวชัญญ์ชญา มั่งมั่ง	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังบ้านด่าน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต ๑	กรรมการ
๖. นายเดชา เสนาเสถียร	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขียบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต ๒	กรรมการ
๗. จำสิบเอก สายันท์ นามแสง	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาดีสร้างบง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต ๒	กรรมการ
๘. นางกมลวรรณ รอดทองอ่อน	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหัวเขา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑	กรรมการ
๙. นางสาวภิรมย์ อินธนู	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดขุ่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑	กรรมการ
๑๐. นายปิยะ ลิ่มฉาย	ผู้อำนวยการโรงเรียนแคทรายวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต ๑	กรรมการ
๑๑. นางนพพร อนุฤทธิ	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกทหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒	กรรมการ
๑๒. นางสาวจินตจุฑา ไชยมะโน	พนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ในโรงเรียนประถมศึกษา	กรรมการ และเลขานุการ

มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ (ทบทวนประจำปี
บัญชี ๒๕๖๘) และแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และดำเนินการ
ทบทวนโครงสร้าง อัตราค่าจ้างของสำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน

คณะกรรมการ ...

- ๖ -

คณะกรรมการประเมินผลการจัดทำแผนการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา

๑. นางดวงเดือน แก้วปุม	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม	ประธานกรรมการ
๒. นางสาววิไลรัตน์ จันธิมา	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังสำลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๓	รองประธานกรรมการ
๓. นางสาวธันตติยา จาตุรงค์	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองโพรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต ๑	กรรมการ
๔. นายอดิพงษ์ สุขนาท	ผู้อำนวยการโรงเรียนบางละมุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง	กรรมการ
๕. นายปริญวัฒน์ ถมกระจำง	รองผู้อำนวยการโรงเรียนบางละมุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง	กรรมการ
๖. นางสาวกมลชนก นรสิงห์	ครูโรงเรียนบ้านโคกกระเจียว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต ๑	กรรมการ
๗. นางสาวนฤมล เพชรแวว	ครูโรงเรียนบ้านวังทะเล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต ๑	กรรมการ
๘. นางสาวปิยะพร วงษ์อุตม	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโป่งตะเคียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต ๑ และเลขานุการ	กรรมการ

มีหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูลการจัดทำแผนการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ของกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อประเมินผลและจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานให้แล้วเสร็จภายในกำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายธีร กวีคณินท์)

ผู้อำนวยการคณะกรรมการตรวจประเมินพื้นที่ฐาน ปฏิบัติราชการ
เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาพื้นที่ฐาน



สำนักงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ