

แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙

แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙

ข้อ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. พ.ศ.๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ ^๑	แผนยุทธศาสตร์กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ปี ๒๕๕๙-๒๕๖๑ ^๒	แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙
๑	วิสัยทัศน์	วิสัยทัศน์	วิสัยทัศน์
	ภายในปี ๒๕๕๙ บุคลากร ส.ป.ก. เป็นคนดี มีความรู้ที่เป็นเลิศในวิชาชีพ	เป็นทุนหมุนเวียนชั้นนำเพื่อสนับสนุนการปฏิรูปที่ดิน	บุคลากรเป็นเลิศ นำองค์กรสู่ทุนหมุนเวียนชั้นนำ เพื่อสนับสนุนการปฏิรูปที่ดิน
	มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานแห่ง	คุ้มครองที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	
	คุณธรรม จริยธรรม เพื่อประโยชน์สุขของเกษตรกรอย่างยั่งยืน	สร้างความเข้มแข็งให้เกษตรกรอย่างยั่งยืน	
๒	พันธกิจ	พันธกิจ	พันธกิจ
	-	๑. จัดหาเงินทุนเพื่อสนับสนุนงานปฏิรูปที่ดิน	๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ และปฏิบัติงาน
		๒. บริหารเงินทุนหมุนเวียนให้มีสภาพคล่องและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
		๓. สนับสนุนเงินทุนเพื่อการกระจายสิทธิในที่ดิน สร้างมูลค่าที่ดิน และคุ้มครองที่ดิน	๒. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
		เพื่อเกษตรกรรม	๓. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความสามัคคี มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต
		๔. สนับสนุนเงินทุนเพื่อพัฒนารายได้และอาชีพของเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร	๔. สร้างแรงจูงใจและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกองทุน
		๕. สนับสนุนเงินทุนด้านการพัฒนางานปฏิรูปที่ดิน	
๓	เป้าประสงค์	เป้าประสงค์	เป้าประสงค์
	เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. บนพื้นฐานของสมรรถนะ	๑. กองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนและ ใช้จ่ายเพื่อการปฏิรูปที่ดิน	๑. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ และปฏิบัติงานร่วมกัน
	คุณธรรม และจริยธรรม ให้ข้าราชการ ส.ป.ก.เป็นคนเก่ง คนดี	ที่มีประสิทธิภาพ	อย่างมีประสิทธิภาพ
	ทำงานอย่างมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	๒. เกษตรกรมีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง	๒. บุคลากรได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้และพัฒนาตนเอง
		๓. ที่ดินของเกษตรกรได้รับการพัฒนา มีมูลค่าเพิ่มขึ้น สร้างความมั่นคงให้แก่เกษตรกร	๓. บุคลากรมีความรัก สามัคคี มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต
		๔. เกษตรกรสามารถช่วยเหลือพึ่งพาตนเองได้ ความเป็นอยู่ดีขึ้น มีการพัฒนา	๔. บุคลากรมีแรงจูงใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
		ไปสู่การรวมกลุ่ม	
		๕. พื้นที่ในเขตปฏิรูปที่ดินได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิต	
๔	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT)	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT)	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT)
	๔.๑ สภาพแวดล้อมภายใน	๔.๑ สภาพแวดล้อมภายใน	๔.๑ สภาพแวดล้อมภายใน
	๔.๑.๑ จุดแข็ง	๔.๑.๑ จุดแข็ง	๔.๑.๑ จุดแข็ง
	๑) บุคลากรมีความรู้หลากหลาย (สหวิทยาการ)	๑) บริหารงานภายใต้คณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๑) กองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ มีโครงสร้างการบริหารงาน ซึ่งกำหนดอำนาจ
	๒) บุคลากรยอมรับในการเปลี่ยนแปลง	๒) มีกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติ รองรับ	หน้าที่ไว้ชัดเจน
	๓) มีการวางแผน และบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเกษียณอายุ	๓) มีเงินทุนหมุนเวียนเพื่อสนับสนุนงานปฏิรูปที่ดิน	๒) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ก้าวหน้าและสนับสนุนการทำงาน เป็นทีม
	๔) บุคลากรมีความทุ่มเทเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน	๔) อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ต่ำกว่าแหล่งเงินทุนอื่น	ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
	๕) บุคลากรมีความส่งเสริมประสานงานในการทำงาน	๕) มีอำนาจในการจัดซื้อหรือเวนคืนที่ดิน	๓) สำนักบริหารกองทุนมีการประชุมหารือหรือแลกเปลี่ยนความรู้
	๖) บุคลากรมีความสามารถในการประสานงานที่ดี	๖) นำที่ดินมาจัดหารายได้ในรูปค่าเช่า ค่าเช่าซื้อ และค่าตอบแทน	ประสบการณ์ และช่วยกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน
	เพื่อบูรณาการการทำงานทั้งภายใน และภายนอกองค์กร	การใช้ประโยชน์ในที่ดิน	เป็นประจำ สม่ำเสมอ

ข้อ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. พ.ศ.๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ ^๑	แผนยุทธศาสตร์กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ปี ๒๕๕๙-๒๕๖๑ ^๒	แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙
		๗) การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในตาม กลุ่มกิจกรรม ทำให้บุคลากรเกิดความชำนาญงาน	๔) บุคลากรกองทุนมีหลากหลายวิชาชีพ ๕) บุคลากรสามารถใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน
		๘) บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ สามารถให้ คำปรึกษา แก้ปัญหาได้	กองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ๖) บุคลากรกองทุนมีระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน
		๙) ได้รับความร่วมมือในการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น	๗) มีเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ สนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร
	๔.๑.๒ จุดอ่อน	๔.๑.๒ จุดอ่อน	๔.๑.๒ จุดอ่อน
	๑) ข้าราชการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ เช่น ไม่กระตือรือร้น ไม่ทุ่มเท	๑) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของผู้บริหารทำให้การดำเนินงาน ตามนโยบายไม่ต่อเนื่อง	๑) ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและทักษะเฉพาะด้าน ๒) การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารบ่อยครั้ง ส่งผลให้การบริหาร
	๒) ขาดความกล้าในการแสดงความคิดเห็น/คัดค้าน ในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	๒) ระเบียบ หลักเกณฑ์ คู่มือ ไม่ทันสมัย	ทรัพยากรบุคคลขาดความต่อเนื่อง
	๓) ขาดโอกาสในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๓) บุคลากรขาดประสบการณ์และความชำนาญด้านการวิจัย/ งานด้านวิชาการ/ด้านสารสนเทศ	๓) ขาดการวางแผนองค์กรและบุคลากรในระยะยาว เพื่อรองรับบุคลากรที่เกษียณอายุ ลาออกหรือ
	๔) ข้าราชการ Gen B ยังไม่เข้าถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่สามารถติดต่อสื่อสารได้ง่ายขึ้น	๔) การพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่องและเป้าหมายที่ชัดเจน	เกษียณอายุก่อนกำหนด
	๕) ข้าราชการไม่เข้าถึงการเปลี่ยนแปลงภายนอก ที่จะส่งผลกระทบต่อภารกิจขององค์กร	๕) ขาดระบบการติดตามประเมินผล	๔) บุคลากรที่มีความรู้ขาดทักษะในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ไปสู่รุ่นน้อง
	๖) ขาดการประสานงาน การทำงานเป็นทีม และบูรณาการ ตลอดจนมนุษยสัมพันธ์ดีในการทำงาน	๖) ขาดการมีส่วนร่วมในการแก้ไข้ปัญหา เช่น การจัดทำแผนการจัดซื้อที่ดิน การแ้กระเบียบฯ ต่างๆ การจัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงาน เป็นต้น	๕) บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความเข้าใจในเรื่องระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ
	๗) ไม่เข้าถึงวัฒนธรรม ทศนคติ และค่านิยมของเกษตรกรในท้องถิ่น	๘) การจัดเก็บหนี้สินและรายได้ ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย หนี้ค้างชำระมีแนวโน้มสูงขึ้น	๖) บุคลากรขาดทักษะด้านภาษา เพื่อใช้ในการศึกษาหาความรู้ และติดต่อกับหน่วยงานภายนอก
	๘) ขาดความรู้หลักในการปฏิบัติงาน	๙) เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) และฐานข้อมูลไม่ทันสมัย การเข้าถึงข้อมูลซับซ้อน ไม่รวดเร็ว ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	๗) บุคลากรขาดการศึกษาดูงานกองทุนอื่น ทั้งภายในและภายนอก
	๔.๒ สภาพแวดล้อมภายนอก	๔.๒ สภาพแวดล้อมภายนอก	๔.๒ สภาพแวดล้อมภายนอก
	๔.๒.๑ โอกาส	๔.๒.๑ โอกาส	๔.๒.๑ โอกาส
	๑) มีนโยบายของรัฐบาลทุกๆ รัฐบาล สนับสนุน มุ่งเน้น การพัฒนาในการจัดที่ดินให้กับเกษตรกรและผู้ที่ไม่มี ที่ดินทำกิน	๑) มีนโยบายรัฐบาลสนับสนุนงานปฏิรูปที่ดิน เช่น การจัดที่ดิน การแก้ไข้ปัญหาที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัย นโยบายแก้ไข้ปัญหาหนี้สิน และฟื้นฟูอาชีพเกษตรกร	๑) การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ทำให้การปฏิบัติงาน มีความชัดเจนและบุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง
	๒) มีนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร	๒) ความต้องการที่ดินเพื่อเกษตรกรรมเพิ่มมากขึ้น	๒) มีนโยบายของรัฐบาล และ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร
	๓) การเปิดการค้าเสรีอาเซียนในอนาคตทำให้ต้องมี การพัฒนาบุคลากรในภาครัฐมากขึ้น	๓) ธ.ก.ส. เป็นสถาบันการเงินที่เปิดโอกาสให้เกษตรกร เข้าถึงแหล่งเงินทุนได้มากขึ้น	๓) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความเจริญก้าวหน้า ทางการศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ เช่น การศึกษาทางไกล หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง
		๔) มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น	

ข้อ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. พ.ศ.๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ ^๑	แผนยุทธศาสตร์กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ปี ๒๕๕๙-๒๕๖๑ ^๒	แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙
	๔) มีเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น และความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษา เช่น การศึกษาทางไกลสารสนเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้บุคลากรต้องมีการพัฒนาและเรียนรู้เทคโนโลยี และมีความรู้ความสามารถมากขึ้น	๕) การเปิด AEC ทำให้เกษตรกรมีตลาดจำหน่ายผลผลิต ทางการเกษตรเพิ่มขึ้น	๔) มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. รองรับ แผนยุทธศาสตร์กองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรของกองทุน ๕) การเปิดประชาคมอาเซียน ทำให้มีการตื่นตัวเตรียมความพร้อม โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากร ๖) มีการดำเนินงานแบบบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐ/ สถาบันการเงิน/ภาคเอกชนทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ๗) มีโครงการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงาน ภายนอก
	๔.๒.๒ อุปสรรค	๔.๒.๒ อุปสรรค	๔.๒.๒ อุปสรรค
	๑) การเมืองแทรกแซง	๑) เกษตรกรบางส่วนซื้อขายเปลี่ยนมือ/ละทิ้งที่ดิน	๑) อัตรากำลังที่ได้รับจัดสรรในการปฏิบัติงานน้อยกว่าผลการวิเคราะห์ อัตรากำลังตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด
	๒) ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาล/นโยบายไม่ชัดเจน	๒) ที่ดินที่เหมาะสมกับการเกษตรหายาก ราคาสูง	๒) โครงสร้างระบบราชการและโครงสร้างการปรับลด อัตรากำลังคนของภาครัฐ ทำให้บุคลากรต้องรับภาระงานมากขึ้น
	๓) รัฐบาลไม่ให้ความสำคัญต่องาน ส.ป.ก.	๓) เกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดินส่วนใหญ่ขาดความอุดมสมบูรณ์	๓) กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ของ ก.พ. ไม่เอื้อต่อการสร้างขวัญกำลังใจ ต่อบุคลากรเท่าที่ควร
	๔) ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเท่าที่ควร	๔) พื้นที่ในเขตปฏิรูปที่ดินส่วนใหญ่ขาดความอุดมสมบูรณ์ และอยู่นอกเขตชลประทาน	๔) การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อม ของบุคลากรซึ่งไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในการพัฒนาบุคลากร
	๕) ความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว	๕) ภาวะโลกร้อน และภัยธรรมชาติ	
	๖) ขาดหลักสูตร/สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานการ ปฏิรูปที่ดิน ทำให้เสียเวลา งบประมาณในการพัฒนา บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันที	๖) การเปิด AEC ทำให้มีการแข่งขันทางการผลิตมากขึ้น	
๕	ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ๖ ประเด็น	ประเด็นยุทธศาสตร์กองทุนฯ ภายใต้ ยุทธศาสตร์ ส.ป.ก.	ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุน ส.ป.ก. ๓ ประเด็น
	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงาน บนพื้นฐานสมรรถนะ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การจัดหาเงินทุนและเพิ่มรายได้กองทุน ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การจัดที่ดินให้แก่เกษตรกร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ บนพื้นฐานสมรรถนะให้เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต
	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยและเข้าถึงประชาชน	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การส่งเสริมพัฒนาเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดิน ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาระบบบริหารจัดการกองทุน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรกองทุน ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างแรงจูงใจและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกองทุน
	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กร โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย		
	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการทุกคนให้มีความเข้มแข็งทั้งกายและใจ		
	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ผลักดันประเทศก้าวสู่การเป็นส่วนหนึ่งของประชาคม อาเซียนอย่างมีเกียรติภูมิ		
	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนทั่วทั้งองค์กร		

ข้อ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. พ.ศ.๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ ^๑	แผนยุทธศาสตร์กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ปี ๒๕๕๙-๒๕๖๑ ^๒	แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙
	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานสมรรถนะ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดหาเงินทุนและเพิ่มรายได้กองทุน	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ บนพื้นฐานสมรรถนะให้เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต
	กลยุทธ์	กลยุทธ์	กลยุทธ์
	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจตระหนักในการกิจ	๑. การจัดหาเงินทุนเพื่อสนับสนุนงานปฏิรูปที่ดิน	สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) แก่บุคลากรกองทุน ส.ป.ก.
	การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และการส่งเสริมการพัฒนา	๒. การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บหนี้สินและรายได้	ให้มีความรู้ มีทักษะ ตระหนักในการกิจกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ
	พัฒนาเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดิน ให้สอดคล้องกับ	๓. การแก้ไขปัญหาหนี้ค้ำชำระ	
	สถานการณ์ปัจจุบัน และทันต่อความเปลี่ยนแปลง	๔. เร่งรัดการพัฒนาสิทธิการเข้าถือการเช่าซื้อ	
	โครงการ/หลักสูตร	แผนงาน/โครงการ	แผนงาน/โครงการ
	๑. โครงการโรงเรียนการปฏิรูปที่ดิน	๑. การจัดทำโครงการขอเงินงบประมาณสมทบเข้ากองทุน/การศึกษากำหนด	แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ
	๑) ระดับผู้บังคับบัญชา	การดำเนินงานการหาผลประโยชน์เข้ากองทุน	๑. ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ
	๒) ระดับผู้ปฏิบัติ	๒. แผนจัดเก็บรายได้และผลประโยชน์	- การนำระบบตัวชี้วัด (KPI) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
	๒. โครงการนิเทศข้าราชการใหม่	๓. การศึกษาปรับปรุงหลักเกณฑ์การคิดอัตราค่าเช่า ค่าเช่าซื้อ ค่าตอบแทน	๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร
	๓. โครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่	การใช้ประโยชน์ในที่ดิน	โครงการอบรม/ศึกษา/ดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรกองทุน
	๔. หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็น	๔. การส่งเสริมทักษะและพัฒนาการผลิตก่อนการฟื้นฟูอาชีพเกษตรกร	- การอบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุน
	๑) ด้านแผนที่	๕. แผนงานฟื้นฟูอาชีพเกษตรกร เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้ค้ำชำระ	- การอบรมการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ให้ผู้ปฏิบัติงาน
	๒) ด้านกฎหมาย	๖. การศึกษากำหนดแนวทางการปรับโครงสร้างหนี้ เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้ค้ำชำระ	- การอบรมการใช้งานระบบเครือข่ายกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ
	๓) ด้านปฏิรูปที่ดิน	๗. แผนการเปลี่ยนสัญญาเช่าเป็นสัญญาเช่าซื้อ	- การอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership)
	๔) ด้านการเงิน บัญชี พัสดุ		
	๕) ด้านสารสนเทศ		
	๖) ด้านการพัฒนาพื้นที่		
	เป้าประสงค์ (กำหนดแต่ตัวชี้วัดไว้)	เป้าประสงค์	เป้าประสงค์
	-	๑. เพิ่มรายได้เงินทุนหมุนเวียน	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ
		๒. ลดปัญหาหนี้ค้ำชำระ	
	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การจัดที่ดินให้แก่เกษตรกร	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรกองทุน
	มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยและเข้าถึงประชาชน		
	กลยุทธ์	กลยุทธ์	กลยุทธ์
	พัฒนาบุคลากรให้มีค่านิยม ทศนคติที่ดีในการทำงาน และตระหนักถึง	๑. เร่งรัดการจัดที่ดินให้แก่เกษตรกร	สร้างเครือข่ายถ่ายทอดความรู้ และพัฒนาต่อยอดการเรียนรู้ให้ทัน
	คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน	๑.๑ การสนับสนุนเงินทุนเพื่อการจัดซื้อที่ดินเอกชน	ต่อการเปลี่ยนแปลง
		๑.๒ การสนับสนุนการคุ้มครองที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	
		๒. การพัฒนาศักยภาพพื้นที่และการผลิตในเขตปฏิรูปที่ดิน	

ข้อ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. พ.ศ.๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ ^๑	แผนยุทธศาสตร์กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ปี ๒๕๕๙-๒๕๖๑ ^๒	แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙
	โครงการ/หลักสูตร	แผนงาน/โครงการ	แผนงาน/โครงการ
	๑. โครงการฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม	๑. แผนจัดซื้อที่ดิน	- การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)
	๑) โครงการรู้จักตนเอง เช่น เข้าวัดปฏิบัติธรรม	- เกษตรกรผู้ไร้ที่ดินทำกิน	
	๒) โครงการปลูกจิตสำนึก คนดีศรี ส.ป.ก.	- เกษตรกรตามโครงการสร้างและพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่	
	๓) โครงการจิตอาสาเพื่อพัฒนางานปฏิรูปที่ดิน	๒. แผนคุ้มครองที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	
	๔) โครงการบทรเย็นชีวิต พิชิตคุณธรรม	- แผนการจ่ายค่าชดเชยสิทธิในที่ดินของรัฐ กรณีเกษตรกรได้รับ ส.ป.ก. ๔-๐๑	
	๕) โครงการเชื่อมต่อเว็บไซต์เข้าขึ้นใจของสำนักงาน ก.พ. ผ่านเว็บไซต์ ส.ป.ก.	ต่อมาภายหลังนำมาคืนให้กับ ส.ป.ก. - แผนรับคืนที่ดินจากเกษตรกรผู้ไม่ประสงค์ประกอบเกษตรกรรม เพื่อคุ้มครองที่ดินเพื่อเกษตรกรรม - แผนสินเชื่อค่าชดเชยที่ดิน	
		๓. โครงการพัฒนาศักยภาพพื้นที่และการผลิต	
	เป้าประสงค์ (กำหนดแต่ตัวชี้วัดไว้)	เป้าประสงค์	เป้าประสงค์
		๑. จัดที่ดินให้เกษตรกร	เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการของ แต่ละบุคคลและเป้าหมายขององค์กร
		๒. คุ้มครองที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	
		๓. พื้นที่ในเขตปฏิรูปที่ดินได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิต	
	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กร	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การส่งเสริมพัฒนาเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดิน	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างแรงจูงใจและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกองทุน
	โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย		
	กลยุทธ์	กลยุทธ์	กลยุทธ์
	๑. สร้างระบบการพัฒนาให้บุคลากรทุกระดับรู้จักการนำตนเอง นำทีม นำองค์กร และนำเครือข่าย	๑. การสนับสนุนสินเชื่อเพื่อการผลิตและพัฒนาอาชีพทางการเกษตร ๒. การพัฒนาเกษตรกร	ส่งเสริม สนับสนุน เพิ่มโอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากรกองทุน
	โครงการ/หลักสูตร	แผนงาน/โครงการ	แผนงาน/โครงการ
	๑. โครงการจัดทำระบบพัฒนา (Training Roadmap) เพื่อเกษตรกรรม เพื่อสร้างผู้นำอย่างต่อเนื่อง	๑. แผนการให้สินเชื่อเพื่อการพัฒนาอาชีพและรายได้เกษตรกรและสถาบันเกษตรกร ๒. โครงการบูรณาการการให้สินเชื่อกับสถาบันการเงิน ๓. การพัฒนาถ่ายทอดองค์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการผลิตทางการเกษตร	- โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ
	๒. โครงการเสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายการปฏิรูปที่ดิน ให้เข้มแข็ง		
	๓. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับ		
	เป้าประสงค์ (กำหนดแต่ตัวชี้วัดไว้)	เป้าประสงค์	เป้าประสงค์
		๑. พัฒนาอาชีพเพิ่มรายได้เกษตรกรและสถาบันเกษตรกร ๒. เกษตรกรสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้มากขึ้น ๓. พัฒนาเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิต ทางการเกษตรและการแข่งขันทางการค้า	บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม

ข้อ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. พ.ศ.๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ ^๑	แผนยุทธศาสตร์กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ปี ๒๕๕๙-๒๕๖๒ ^๒	แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙
	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาระบบบริหารจัดการกองทุน	
	ทุกคนให้มีความเข้มแข็งทั้งกายและใจ		
	กลยุทธ์	กลยุทธ์	
	๑. สร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. การปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจ	
	โครงการ/หลักสูตร	๒. การปรับปรุงงานด้านการบริการ	
	๑. โครงการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรในสายอาชีพ	๑. ปรับปรุง ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติและคู่มือในการปฏิบัติงาน	
	๒. โครงการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิต	๒. แผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานกองทุน	
		๓. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเงินกองทุน	
		(ค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวและค่าใช้จ่ายในการบริหารงานกองทุน)	
		๔. การศึกษากำหนดแนวทางการบริหารจัดการและพัฒนากองทุน	
		๕. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เพื่อการบริหารจัดการ	
		ลูกหนี้และทรัพย์สินกองทุน	
		๖. การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุน	
		๗. การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เช่น แผ่นพับ เว็บไซต์ วารสาร รายงานประจำปี เป็นต้น	
		๘. การเพิ่มช่องทางการชำระเงิน	
		- โครงการสนับสนุนการดำเนินงานเพิ่มช่องทางการชำระเงิน	
		(จัดหาครุภัณฑ์ อบรม / สัมมนาการเพิ่มช่องทางการชำระเงิน)	
	เป้าประสงค์ (กำหนดแต่ตัวชี้วัดไว้)	เป้าประสงค์	
		๑. เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจ	
		๒. เพิ่มประสิทธิภาพในด้านการให้บริการ	

^๑ = แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙ ตามบันทึกเวียนที่ กษ ๑๒๐๙/ว ๔๓๖ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๕๕

^๒ = แผนยุทธศาสตร์กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดย อกก.คง. ให้ความเห็นชอบ ในคราวการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ๒๕๕๙

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	งบ ประมาณ	ขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย ที่ทำหาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงานปี	ความสอดคล้อง/เชื่อมโยง
									๒๕๕๙	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินฯ บนพื้นฐานสมรรถนะ ให้เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต กลยุทธ์ : สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) แก่บุคลากรกองทุน ส.ป.ก. ให้มีความรู้ มีทักษะ ตระหนักในการกิจกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ แผนงาน/โครงการ : แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะใน การปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ๑. ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ - การนำระบบตัวชี้วัด (KPI) มาใช้ใน การประเมินผลการปฏิบัติงาน	☞ - เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานตาม ภารกิจกองทุนการปฏิรูป ที่ดินฯ ☞ - เพื่อประเมินผลการปฏิบัติ งานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่กำหนด - เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ใน การพิจารณาความสามารถ ในการปฏิบัติงานบุคลากร ในองค์กรที่เป็นธรรม - เพื่อวัดความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงานให้บรรลุ ตามเป้าประสงค์	สบท. กกจ. สบท. กพร. กกจ.	งบประมาณปกติ	๑. แต่งตั้งคณะทำงานประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (การปฏิบัติงาน) ๒. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผล บุคลากรกองทุนในสังกัดให้ทราบ โดยทั่วกัน ๓. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการ การมอบหมายและการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน กำหนดดัชนี ชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จ ของงาน ๔. ผู้รับการประเมินรายงานผล การปฏิบัติงานให้ผู้ประเมินทราบ ๕. ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อ รับทราบผลการประเมิน ๖. ประกาศผลการประเมินเพื่อให้มี การปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป	ประเมินผล ปีละ ๒ ครั้ง ๑ ต.ค.-๓๑ มี.ค. ๑ เม.ย.-๓๐ ก.ย.	- ผลการปฏิบัติงาน สำเร็จบรรลุสูงกว่า เกณฑ์มาตรฐาน ที่กำหนด - บุคลากรมี ศักยภาพและ สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน สูงกว่าเกณฑ์ ที่กำหนด	☞ ระดับความสำเร็จ ในการกำหนด ตัวชี้วัดและ ค่าเป้าหมาย แต่ละตำแหน่ง	ครั้ง	๒	^๓ ยุทธศาสตร์ ส.ป.ก. ที่ ๓ ^๒ ยุทธศาสตร์ กองทุน ส.ป.ก. ที่ ๔ ^๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ ๑ ^๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ ๒ ^๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ ๓

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ๒๕๕๙

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	งบ ประมาณ	ขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงานปี	ความสอดคล้อง/เชื่อมโยง
									๒๕๕๙	
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร โครงการอบรม/ศึกษา/ดูงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพบุคลากรกองทุน - การอบรมการเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานกองทุน - การอบรมการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศ กองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ให้ผู้ปฏิบัติงาน - การอบรมการใช้งานระบบเครือข่ายกองทุน การปฏิรูปที่ดินฯ - การอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership)	☞ - เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ และสมรรถนะบุคลากร ให้มีความพร้อมและปฏิบัติ งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - เพื่อระดมความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย การดำเนินงานร่วมกัน - เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ จังหวัดได้ถูกต้อง ในทิศทาง เดียวกันและเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ	สบท., กกจ., ส.ป.ก.จังหวัด	งบประมาณปกติ งบประมาณ กองทุนฯ ๘๐๐,๐๐๐ บาท งบประมาณปกติ งบประมาณปกติ	๑. มอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินงาน ๒. ประชุม ศึกษา กำหนดแนวทาง การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓. การสำรวจความต้องการ/ความรู้ จากผู้เกี่ยวข้อง ๔. จัดทำโครงการฝึกอบรมสัมมนา เพื่อเสนอขอความเห็นชอบ ๕. จัดฝึกอบรมสัมมนา ตามแผนงาน/ โครงการ ๖. รายงานผลการดำเนินงาน	ปีงบประมาณ พ.ย.-ธ.ค.๕๘ ม.ค.-ก.พ.๕๙ เม.ย.-ก.ย.๕๙ เม.ย.-พ.ค.๕๙	- บุคลากรกองทุน ได้รับการพัฒนา สมรรถนะและ ทักษะที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติ งานกองทุนฯ	☞ ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำ โครงการอบรม/ ศึกษา/ดูงาน ตามแผนปฏิบัติการ	โครงการ	๓	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากร กองทุน กลยุทธ์ : สร้างเครือข่ายถ่ายทอดความรู้ และพัฒนา ต่อยอดการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง แผนงาน/โครงการ - การจัดแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	☞ - เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรที่ สอดคล้องกับความต้องการของ แต่ละบุคคลและเป้าหมายของ องค์กร	สบท.	งบประมาณปกติ	๑. กำหนดมาตรฐานความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการ ๒. การประเมินความสามารถของ บุคลากร ๓. กำหนดเครื่องมือวิธีการพัฒนา ๔. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ตามความสนใจ ๕. การติดตามประเมินผลการพัฒนา บุคลากร	๑ ต.ค.-๓๑ มี.ค. ๑ เม.ย.-๓๐ ก.ย.	- บุคลากรได้รับ การพัฒนาตาม แผนพัฒนา รายบุคคล	☞ ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินงาน จัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล	แผน	๑	^๑ ยุทธศาสตร์ ส.ป.ก. ที่ ๓ ^๒ ยุทธศาสตร์ กองทุน ส.ป.ก. ที่ ๔ ^๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ ๑ ^๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ ๖
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างแรงจูงใจและพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากรกองทุน										^๑ ยุทธศาสตร์ ส.ป.ก. ที่ ๓ ^๒ ยุทธศาสตร์ กองทุน ส.ป.ก. ที่ ๔

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ๒๕๕๙

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	งบ ประมาณ	ขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงานปี	ความสอดคล้อง/เชื่อมโยง
									๒๕๕๙	
กลยุทธ์ : ส่งเสริม สนับสนุน เพิ่มโอกาสในการพัฒนา คุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากรกองทุน แผนงาน/โครงการ - โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ	➡ - บุคลากรมีแรงจูงใจใน การทำงานและพัฒนา คุณภาพชีวิตที่เหมาะสม	สพท.	๒๐๐,๐๐๐ บาท งบประมาณ กองทุน	๑. สำรวจปัญหาและความต้องการ ของบุคลากร ๒. จัดทำโครงการเพื่อเสนอขอ ความเห็นชอบและดำเนินการ ๓. สรุปและประเมินผลการดำเนินงาน โครงการ	ก.ค.-ส.ค. ๕๙	- บุคลากรกองทุน มีความพึงพอใจ ต่อการดำเนิน งานโครงการฯ	➡ ร้อยละความ พึงพอใจของ บุคลากรกองทุน ที่ได้รับการพัฒนา คุณภาพชีวิต	โครงการ	๑	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ ๔

- ^๓ ยุทธศาสตร์ ส.ป.ก. ที่ ๓
- = การบริหารจัดการองค์กรปฏิรูปที่ดิน
- ^๒ ยุทธศาสตร์ กองทุน ส.ป.ก. ที่ ๔
- = การพัฒนาระบบบริหารจัดการกองทุน
- ^๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ ๑
- = การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานสมรรถนะ
- ^๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ ๒
- = พัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยและเข้าถึงประชาชน
- ^๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ ๓
- = การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กรโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย
- ^๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ ๔
- = การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคนให้มีความเข้มแข็งทั้งกายและใจ
- ^๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ ๕
- = ผลักดันประเทศก้าวเข้าสู่การเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียนอย่างเกียรติก้อง
- ^๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ ๖
- = สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนทั่วทั้งองค์กร