การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ของ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. มีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายสำคัญของรัฐบาล รวมทั้งช่วยขับเคลื่อนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า โดยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และหลักธรรมาภิบาลตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๑.๑ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีได้มีคำสั่งที่ ๑๖๒/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๕ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนด นโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องตอบสนองต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ สลน. รวมถึงการติดตามและรายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยได้มีการประชุมคณะกรรมการพัฒนากรบุคคลของ สลน. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ วันพุธที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุม ชั้น ๓ อาคาร สลน. (ตึกแดง) และผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ Zoom) โดยมีวาระการรับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๘ การรายงานสรุปข้าราชการ สลน. ที่ได้รับทุนไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ การเสนอขอจัดสรรทุนสำหรับการเตรียมและพัฒนากำลังคนของภาครัฐในระดับหน่วยงาน (Depatment – based) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รายงานผลการสัมมนาและฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ การพิจารณาจัดสรรงบประมาณรายจ่ายในการจัดสัมมนา/ฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ การพิจารณาการตั้งคำของบประมาณรายจ่ายในการสัมมนาฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑.๒ คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สลน. ได้มีคำสั่งที่ ๑/๒๕๖๕ เรื่อง การแต่งตั้งคณะทำงานศึกษาและเสนอแนวทางการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สลน. ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เพื่อศึกษา วิเคราะห์และจัดทำกลยุทธ์ แนวทางและแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สลน. ส่งเสริม สนับสนุน ติดตาม และรายงานการดำเนินการตามตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สลน. พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลความจำเป็น ความต้องการ ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เสนอคณะกรรมการหรือประธานกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สลน. พิจารณาเพื่อขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว โดยได้มีการจัดประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๖ ซึ่งมีวาระพิจารณาการจัดทำร่างยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สลน. ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยมติในที่ประชุมให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมร่างยุทธศาสตร์ฯ และให้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อระดมความคิดเห็นให้การจัดทำร่างยุทธศาสตร์ต่อไป

๒. พัฒนาระบบการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สลน. ให้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance System) และมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจด้านทรัพยากรบุคคลตั้งอยู่บนข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความเป็นธรรม ปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้มีมาตรฐาน และเกิดความเป็นธรรมเพื่อส่งเสริมบุคลากรให้เป็น “คนดี” “คนเก่ง” และ “คนที่สมบูรณ์” โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการหลัก ดังนี้

๒.๑ การวางแผนอัตรากำลัง ทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ให้สอดคล้องกับเหมาะสมกับภารกิจในปัจจุบัน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงภารกิจและการพัฒนาองค์กรในอนาคต

สลน. ได้มีการดำเนินการ ดังนี้

๑) มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยการเตรียมการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการต่างประเทศ กองการต่างประเทศ และผู้เชี่ยวชาญด้านประสานนโยบายภายในประเทศ กองงานนายกรัฐมนตรี เพื่อให้มีความเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

๒) เกลี่ยอัตรากำลัง และเปลี่ยนสายงาน จำนวน ๔ อัตรา ได้แก่

- ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ กองงานนายกรัฐมนตรี **เปลี่ยนสายงานเป็น “นักวิเทศสัมพันธ์ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ”** สำนักโฆษก

- ตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ ระดับชำนาญการพิเศษ สำนักโฆษก **เปลี่ยนสายงานเป็น “นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ”** กองงานนายกรัฐมนตรี

- ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการ ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักโฆษก **เปลี่ยนสายงานเป็น “นักประชาสัมพันธ์ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ”** กลุ่มสื่อสารเชิงกลยุทธ์ สำนักโฆษก

- ตำแหน่งเจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน กลุ่มสื่อมวลชนสัมพันธ์ สำนักโฆษก **เปลี่ยนสายงานเป็น “เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน”** ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักโฆษก

๒) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป จากระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงานเป็นระดับอาวุโส

๒.๒ ดึงดูดกำลังคนคุณภาพและคนรุ่นใหม่ที่มีความหลากหลาย (Talent Diversity) เข้าร่วมปฏิบัติราชการในองค์กรซึ่งมีภาพลักษณ์การบริหารจัดการที่ดี และเป็นที่หมายปองของผู้สมัครงาน (Employee Choise) เพื่อเป็นพลังสำคัญในการพลิกโฉม (Tranformation) เพื่อปรับบทบาทสู่การเป็นศูนย์กลางการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินที่มีผลสัมฤทธิ์สูง

- สลน. ได้กำหนดเป้าหมายการสรรหาบุคลากรกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เพิ่มขึ้นอย่างน้อยปีละ ๒ ราย ในแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ของ สลน. เพื่อดึงดูดคนคุณภาพสำหรับการพลิกโฉมองค์กรเพื่อเป็นองค์กรสมรรถนะสูง รวมทั้งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สลน. ได้รับโอนนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำนวน ๒ ราย ส่งบุคลากรเข้ารับการหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave) จำนวน ๑ ราย

๒.๓ การสรรหาและแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งทุกระดับ โดยยึดความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ คุณลักษณะและพฤติกรรมทางจริยธรรมที่เหมาะสมกับความต้องการของตำแหน่ง และประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ ด้วยกระบวนการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ

- สลน. ได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. และ อ.ก.พ. กำหนด

๒.๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เป็นเลิศสำหรับการปฏิบัติภารกิจในศูนย์กลางการบริหารราชการแผ่นดินของประเทศ โดยยึดมั่นในค่านิยม SPM – "ร่วมแรงร่วมใจ (Synergy) มืออาชีพ (Professional) มีคุณธรรม-จริยธรรม (Moral)" สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ก้าวทันเทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมทั้งมีความยืดหยุ่น พร้อมปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

สลน. ได้มีการจัดพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรที่ผ่านมาตามแผนพัฒนาบุคลากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

- โครงการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่และพนักงานราชการที่ได้รับการจัดจ้างใหม่ของ สลน. ณ ห้องอเนกประสงค์ ชั้น ๓ อาคาร สลน. (ตึกแดง) ทำเนียบรัฐบาล เมื่อวันที่ ๗ – ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ผู้เข้าร่วมจำนวน ๒๗ คน โดยใช้งบประมาณจำนวนทั้งสิ้น ๕,๕๖๕ บาท

- โครงการ "ประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ของ สลน." เมื่อวันศุกร์ที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุม ชั้น ๓ อาคาร สลน. (ตึกแดง) ทำเนียบรัฐบาล และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ Zoom) ผู้เข้าร่วมจำนวน ๗๐ คน โดยใช้งบประมาณจำนวนทั้งสิ้น ๔๕๕ บาท

- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ "การป้องกันอัคคีภัยและการอพยพหนีไฟ" เมื่อวันศุกร์ที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุม ๒๕๐๒ และ ๒๕๐๓ ชั้น ๕ ตึกบัญชาการ ๒ และฝึกซ้อมการอพยพหนีไฟ อาคาร ๔๔ สลน. ผู้เข้าร่วม จำนวน ๕๗ คน โดยใช้งบประมาณจำนวนทั้งสิ้น ๑๕,๐๐๐ บาท

- โครงการ "การชี้แจงเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖" เมื่อวันศุกร์ที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมชั้น ๓ สำนักงาน ก.พ. (เดิม) และถ่ายทอดสดผ่านระบบการประชุมทางไกล ผู้เข้าร่วมจำนวน ๑๕๓ คน โดยใช้งบประมาณจำนวนทั้งสิ้น ๑๔,๐๐๐ บาท

๒.๕ รักษาบุคลากรคุณภาพ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความผูกพัน มุ่งมั่น ทุ่มเท และพร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ให้อยู่กับองค์กร โดยส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพตามผลงานและความสามารถ มีระบบการบริหารและประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการให้ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลที่จูงใจและเป็นธรรม ตลอดจนมีโอกาสได้รับการพัฒฯอย่างทั่วถึง

- สลน. มีแนวทางการรักษาบุคลากรคุณภาพ ดังนี้

๑) <u>การจูงใจโดยค่าตอบแทนพิเศษ</u> โดยใช้เกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ เห็นชอบในหลักการและสาระสำคัญเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับการพิจารณาบำเหน็จความชอบ เป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ กรณีข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นในแต่ละส่วนราชการ ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติ ในอัตราร้อยละ ๑ ของฐานในการคำนวณต่อรอบการประเมิน

๒ <u>การจูงใจที่ไม่ใช่ค่าคอบแทนพิเศษ</u> เช่น การให้โอกาสข้าราชการกลุ่มกำลังคนคุณภาพได้ไปช่วยปฏิบัติราชการในหน่วยงานที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร การมอบหมายให้ไป

ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการผู้บริหารองค์กร และการได้รับโอกาสในการเข้าร่วมการฝึกอบรม/สัมมนาในหลักสูตรการฝึกอบรมหลักสูตรต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เช่น หลักสูตร Singapore-Thailand Leadership Development Programme ประเทศสิงคโปร์ หลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย รุ่นที่ ๒๘ เป็นต้น

๒.๖ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน โดยพัฒนาระบบนิเวศขององค์กร (Ecosystem) ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ รวมทั้งบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ มีความสุขและมีประสบการณ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน (Employee Ecperience) โดย สลน. ดำเนินการ ดังนี้

๑) การตรวจสุขภาพประจำปี เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖ และพบแพทย์เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖

๒) โครงการทุนการศึกษาแก่บุตรหลานของบุคลากร สลน. โดยรับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล จำนวน ๙๒ ทุน จำนวนเงินทั้งสิ้น ๒๙๙,๙๐๐ บาท

๓) สร้างศูนย์กีฬา สลน. เพื่อส่งเสริมสุขภาพแก่บุคลากร สลน.

๔) กิจกรรมตลาดในสวน เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่บุคลากร สลน. วัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากร สลน. ได้มีส่วนร่วมแบ่งปัน แลกเปลี่ยน ซื้อขาย สิ่งของทั้งของใหม่ หรือสิ่งของที่ใช้แล้ว แต่มีสภาพดีในราคาถูก รวมทั้งสินค้าจากการผลิตของบุคลากร สลน. เพื่อช่วยเหลือแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่าย และช่วยสร้างอาชีพเสริมให้กับบุคลากร สลน. ตลอดจนเปิดโอกาสให้บุคลากร สลน. ได้มาพบปะช่วยเหลือแบ่งปัน ซึ่งกันและกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์ และได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมร่วมกัน ตลอดจนส่งเสริมการหมุนเวียนสิ่งของที่ใช้แล้วให้กลับมามีคุณค่าอีกครั้ง ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยรักษาสิ่งแวดล้อม

๕) การจัดตั้งชมรมดนตรีของ สลน. เพื่อเป็นแหล่งรวมคนที่มีความชอบในสิ่งเดียวกัน ทำให้คนในองค์กรได้มีเวลาผ่อนคลายอารมณ์และจิตใจจากการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของคนในองค์กรหรือนอกองค์กร สามารถสร้างเครือข่าย สร้างความสัมพันธ์โดยใช้ดนตรีในการเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน รวมทั้งทำให้เจ้าหน้าที่กล้าแสดงออก มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักทำงานร่วมกัน

๖) กิจกรรมจัดงานทำบุญถวายเพลพระสงฆ์ เนื่องในโอกาสเทศกาลสงกรานต์ เมื่อวันพุธที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖ และเป็นการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยมีเลขาธิการนายกรัฐมนตรีเป็นประธานในวันดังกล่าว และมีบุคลากรในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีทุกหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมร่วมกัน

๓. พัฒนาขีดความสามารถของผู้บังคับบัญชาตามสายงานทุกระดับให้เป็นผู้นำด้านการดูแลบุคลากร (People Champion) และมีความพร้อมรับผิดรับชอบในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล (HR Accountability) รวมทั้งปรับบทบาทของหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Strategic Partner) กับผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ โดยเน้นกลไกการสื่อสารอย่างทั่วถึงและเปิดกว้างและให้ความสำคัญกับความเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรทุกคน (Voice of Employee) โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีได้ส่งบุคลากรประเภทผู้บริหาร และผู้อำนวยการ เข้ารับหลักสูตร

ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถสำหรับผู้บริหาร ได้แก่ หลักสูตรหลักสูตรการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยสำหรับผู้บริหารระดับสูง (ปปร.) รุ่นที่ ๒๖ หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) รุ่นที่ ๖๕ หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านวิทยาการพลังงาน (วพน.) รุ่นที่ ๑๗ หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับกลาง (นงก.) รุ่นที่ ๔ หลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับสูง (นยปส.) รุ่นที่ ๑๔ หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (Middle Manager Development Program) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2566 หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับสูง(นงส.) รุ่นที่ ๑๐ หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้บริหารระดับสูงด้านการสร้างคุณค่า นวัฒกรรมสังคม และความรับผิดชอบต่อสังคม รุ่นที่ ๑ และมีกลไกเครื่องมือการสื่อสารอย่างทั่วถึงและเปิดกว้างและให้ความสำคัญกับความเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรทุกคน เช่น ผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย Facebook, Appication Line ทั้ง Line กลุ่ม และ Line ส่วนตัว และการสื่อสารส่วนตัวอย่างไม่เป็นทางการ

๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ตลอดจนบุคลากรทุกคนของ สลน. มีบทบาทและหน้าที่ในการแปลงนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามที่ประกาศนี้ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ ต้องยึดถือและดำเนินการตามกรอบกฎหมาย กฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมทั้งต้องคำนึงถึงสถานการณ์ของทางราชการ และข้อจำกัดด้านทรัพยากรสำหรับการดำเนินการด้วย โดย สลน. ได้มีการประชาสัมพันธ์นโยบายผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรทุกระดับรับทราบและพร้อมนำไปปฏิบัติ รวมทั้ง สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี อยู่ระหว่างการจัดทำร่างยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผ่านคณะทำงานศึกษาและเสนอแนวทางการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สลน. และคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีพิจารณากลั่นกรอง และมีการวิเคราะห์ วางแผนอัตรากำลังฯ เพื่อความเหมาะสมกับภารกิจปัจจุบัน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงภารกิจและการพัฒนาองค์กรในอนาคต รวมทั้งได้มอบนโยบายการรักษาบุคลากร การจูงใจโดยค่าตอบแทนพิเศษ และที่ไม่ใช่ค่าตอบแทน พัฒนาระบบนิเวศขององค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

--------------*******--------------