



แผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



จัดทำโดย กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเลขาธิการ

คำนำ

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี (สทน.) สำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกอบกับกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี สำนักนายกรัฐมนตรี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๗ กำหนดให้สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี มีภารกิจเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ ด้านการเมือง ด้านวิชาการ ด้านเลขานุการ ตลอดจนเป็นศูนย์ประสานการบริหารราชการของนายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี รวมทั้งข้าราชการการเมืองสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งผลสัมฤทธิ์และเป็นไปตามหลักการบริหาร การบ้านเมืองที่ดี และเสริมสร้างภาพลักษณ์ผู้นำประเทศ

พลวัตของโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน ต่อเนื่อง และตลอดเวลา ส่งผลให้ แนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้สามารถบรรลุภารกิจขององค์กรมีรูปแบบที่ซับซ้อนมากกว่าในอดีต ด้วยเหตุนี้ เพื่อให้บุคลากรภายในของ สทน. สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และพันธกิจ ขององค์กรที่มีความเหมาะสมกับบริบทการทำงานในโลกปัจจุบัน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดแนวทาง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาระบบการที่ส่งเสริม ให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในระบบนิเวศที่ยืดหยุ่นและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพ และประสิทธิภาพในการทำงาน

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ในทุกระดับ ทั้งระดับหน่วยงานและระดับประเทศ ด้วยเหตุนี้ สทน. จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านบุคลากร โดยมุ่งหมาย ให้บุคลากรมีศักยภาพ ทัศนคติที่ดี เหมาะสมกับหน้าที่ และสนับสนุนเป้าหมายยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน พร้อมทั้ง ส่งเสริมคุณภาพชีวิต การทำงานอย่างมีความสุข และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าสูงสุด ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเลขาธิการ
สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สสน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ของ สสน. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และยุทธศาสตร์ของ สสน. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างบุคลากรและระบบงานที่เป็นเลิศ พัฒนาระบบนิเวศและคุณภาพชีวิต โดยได้มีการกำหนดเป้าหมายให้บุคลากรของ สสน. มีความเป็นมืออาชีพ ระบบงานมีประสิทธิภาพและคล่องตัว มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างบุคลากรและระบบงานที่เป็นเลิศ พัฒนาระบบนิเวศและคุณภาพชีวิต มีผลงานที่ต้องบรรลุในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามตัวชี้วัด ดังตารางต่อไปนี้

เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
เป้าประสงค์ที่ ๑ สร้าง พัฒนา ดึงดูด และรักษาบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างเป็นมืออาชีพ (สสร./ทุกหน่วยงาน)	
๑. ระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สสน.	ร้อยละ ๘๐
๒. ความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	
๑) ร้อยละของจำนวนบุคลากรในแต่ละกองที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	ร้อยละ ๙๐
๒) ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และได้รับการพัฒนาตามแผน	ร้อยละ ๘๐
๓. จำนวนระบบงานด้านการบริหารงานบุคคลได้รับการปรับปรุง/พัฒนาเป็นระบบดิจิทัล	๑ งาน/ปี
๔. ร้อยละความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สสน.	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากปีที่ผ่านมา
๕. จำนวนกำลังคนคุณภาพ (Hipps, นปร., นรท., New wave) ที่เพิ่มขึ้น	๒ ราย/ปี
เป้าประสงค์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีคุณภาพ มีความยืดหยุ่น คล่องตัว ตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมุ่งสู่ระบบราชการ ๔.๐ (ศทส./กพบ./สสร./ทุกหน่วยงาน)	
๑. ร้อยละของกระบวนการหลัก (Core Process) ที่ได้รับการปรับปรุงเป็นกระบวนการดิจิทัล (ไม่นับของเดิม)	ร้อยละ ๗๐
๒. จำนวนทีมงานข้ามหน่วยงาน (Cross Function Team) ภายใน สสน. ที่จัดตั้งขึ้นใหม่	อย่างน้อย ๔ ทีม
๓. ระดับความสำเร็จในการยกระดับผลการประเมินสถานะของหน่วยงานเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)	มากกว่า ๔๐๐ คะแนน
๔. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนควบคุมภายในและบริหารจัดการความเสี่ยง เกณฑ์การวัด <u>แผนการควบคุมภายใน</u> ระดับที่ ๑ แจกหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด สสน. จัดทำรายงานการควบคุมภายใน ระดับที่ ๒ ประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณารายงานผลการควบคุมภายใน ระดับที่ ๓ เสนอ สสน. พิจารณาให้การรับรองรายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน ระดับที่ ๔ ส่งรายงานผลการควบคุมภายในให้กลุ่มตรวจสอบภายในตรวจสอบ ระดับที่ ๕ ส่งข้อมูลรายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน ให้กรมบัญชีกลางทราบ	ระดับ ๕

เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
<u>แผนบริหารจัดการความเสี่ยง</u> ระดับที่ ๑ แจกหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด สลน. จัดทำข้อมูลการบริหารจัดการความเสี่ยง ระดับที่ ๒ จัดทำร่างแผนบริหารจัดการความเสี่ยง ระดับที่ ๓ ประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาร่างแผนการบริหารจัดการความเสี่ยง ระดับที่ ๔ เสนอ สลน. ให้ความเห็นชอบแผนบริหารจัดการความเสี่ยงและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ระดับที่ ๕ ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารจัดการความเสี่ยงและเสนอ สลน. ทราบ	ระดับ ๕
๕. ระดับคะแนนผลการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ ๕.๑ การประเมินการประกันและการปรับปรุงคุณภาพงานตรวจสอบภายในจากภายในองค์กร <u>เกณฑ์การวัด</u> - ในแต่ละข้อที่ต้องดำเนินการ ถ้ามีการปฏิบัติตามเกณฑ์ฯ ทั้งหมดได้ ๑ คะแนน ถ้ามีการปฏิบัติตามเกณฑ์ฯ บางส่วนได้ ๐.๕ คะแนน ถ้าไม่ได้ปฏิบัติตามเกณฑ์ฯ ได้ ๐ คะแนน - นำคะแนนในแต่ละข้อมาคำนวณในภาพรวมคะแนนเต็ม ๕ คะแนน	๓ คะแนนขึ้นไป
๕.๒ การประเมินการประกันและการปรับปรุงคุณภาพงานตรวจสอบภายในจากภายนอกองค์กร <u>เกณฑ์การวัด</u> ระดับที่ ๑ ระดับเริ่มต้น (น้อยกว่า ๖๐ คะแนน) ระดับที่ ๒ ระดับกลาง (ตั้งแต่ ๖๐ แต่ไม่ถึง ๗๕ คะแนน) ระดับที่ ๓ ระดับดี (ตั้งแต่ ๗๕ แต่ไม่ถึง ๘๕ คะแนน) ระดับที่ ๔ ระดับดีเยี่ยม (ตั้งแต่ ๘๕ คะแนนขึ้นไป)	-
เป้าประสงค์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (ศปท./กตส./ทุกหน่วยงาน)	
๑. ความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤตินิชอบและส่งเสริมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ร้อยละ ๘๐
๒. ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของ สลน. (Integrity and Transparency Assessment : ITA)	๙๓ คะแนน
๓. ร้อยละบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจ เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสม เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และข้อกำหนดจริยธรรมของ สลน. เพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๘๐

เป้าประสงค์		ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
เป้าประสงค์ที่ ๔ สร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการทำงาน เพื่อสุขภาพกายใจที่พร้อมปฏิบัติงาน (กสร./สธ./ทุกหน่วยงาน)		
๑. ความสำเร็จในการสร้างความสุขและส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ๑) จำนวนกิจกรรมที่สร้างความสุขและส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน		๔ กิจกรรม
๒) ร้อยละของบุคลากร สทน. ที่เข้าร่วมกิจกรรมสร้างความสุขและส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน		ร้อยละ ๗๐
๒. ร้อยละการรับรู้ของบุคลากรภายใน สทน. เกี่ยวกับวัฒนธรรมและค่านิยม ที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ สทน.		ร้อยละ ๘๕
๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีความเข้าใจและแสดงพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมหลักของ สทน.		ร้อยละ ๘๐
๔. ร้อยละความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาอาคารสถานที่ของ สทน. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร		ร้อยละ ๘๐
เป้าประสงค์ที่ ๕ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อตอบสนองความหลากหลายของบุคลากรและผู้รับบริการ		
๑. ร้อยละความพึงพอใจต่อการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อตอบสนองความหลากหลายของบุคลากรและผู้รับบริการ		ร้อยละ ๘๐
เป้าประสงค์ที่ ๖ พัฒนาและส่งเสริม สทน. สู่การเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (กสร./สธ./ทุกหน่วยงาน)		
๑. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมจิตสาธารณะและความสำนึกรับผิดชอบต่อองค์กร สังคม		๕ กิจกรรม
๒. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามเกณฑ์สำนักงานสีเขียว (Green office) เกณฑ์การวัด หมวด ๑ นโยบายวางแผนการดำเนินงานและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมวด ๒ การสื่อสารและสร้างจิตสำนึก หมวด ๓ การใช้ทรัพยากรและพลังงาน หมวด ๔ การจัดการของเสีย หมวด ๕ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย หมวด ๖ การจัดซื้อจัดจ้าง		ดำเนินการ ๔ องค์ประกอบ

ด้วยเหตุนี้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์และเกิดการขับเคลื่อนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับแผนปฏิรูปราชการระยะ ๕ ปี ของ สทน. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) สำนักงานเลขาธิการ กลุ่มบริหารงานบุคคล จึงได้กำหนดแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยจำแนกตามเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างบุคลากรและระบบงานที่เป็นเลิศ พัฒนาระบบนิเวศและคุณภาพชีวิต ดังตารางต่อไปนี้

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
เป้าประสงค์ที่ ๑ : สร้าง พัฒนา ดึงดูด และรักษาบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างเป็นมืออาชีพ		
๑. แผนงานพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อตอบสนองเชิงยุทธศาสตร์มุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง วัตถุประสงค์ : ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ และรองรับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง		
๑.๑ โครงการบริหารและวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและการมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘
๑.๑.๑ การสรรหาบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งข้าราชการที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘
๑.๑.๒ การสรรหาบุคคลภายนอกเพื่อทดแทนตำแหน่งพนักงานราชการที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘
๑.๑.๓ การดำเนินการกำหนดกรอบอัตราการจ้างเอกชน ดำเนินงานในลักษณะการจ้างบุคคลธรรมดาของ สสน. และพิจารณาอัตราค่าจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	มิ.ย. – ก.ย. ๖๘
๑.๑.๔ การย้ายข้าราชการพลเรือนเพื่อการพัฒนาและเตรียมกำลังคน เพื่อให้มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย	ไม่ใช้งบประมาณ	ก.ค. – ก.ย. ๖๘
๑.๒ โครงการพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากร (Recruitment) เพื่อให้ได้กำลังคนคุณภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	มิ.ย. – ก.ย. ๖๘
๑.๒.๑ การรับนิสิต/นักศึกษา เข้าฝึกปฏิบัติงานใน สสน.	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘
๑.๒.๒ การรับนักเรียนทุนรัฐบาลของสำนักงาน ก.พ. /นปร. บรรจุเป็นข้าราชการ สสน./ ช่วยราชการ สสน.	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘
๑.๓ โครงการพัฒนาระบบและนวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค. – ก.ย. ๖๘
๑.๔ การลาและการลงเวลาปฏิบัติราชการผ่านระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS 6)	ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค. – ก.ย. ๖๘
๒. แผนงานพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนการบริหารราชการแผ่นดินของ นรม. อย่างมืออาชีพ วัตถุประสงค์ : เพื่อให้มีการพัฒนาบุคลากร สสน. อย่างเป็นระบบ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ ตามมาตรฐานความรู้ ความสารถ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และระดับตำแหน่งได้ อย่างมีประสิทธิภาพเป็นมืออาชีพ เรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง : สสธ./ทุกหน่วยงาน		
๒.๑ โครงการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ		
๑.๒.๑ หลักสูตรรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารระดับสูง (รอส.)	๑๔๐,๐๐๐	ช่วงไตรมาสที่ ๒
๑.๒.๒ หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารชั้นสูง (AOCC)	๔๐,๐๐๐	ช่วงไตรมาสที่ ๓
๑.๒.๓ หลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารระดับกลาง	๗๑,๐๐๐	ช่วงไตรมาสที่ ๓
๑.๒.๔ หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน	๓๐,๐๐๐	ช่วงไตรมาสที่ ๓

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
๑.๒.๕ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการวิเคราะห์หลักการทำงานของนโยบายสำคัญเร่งด่วน เพื่อสนับสนุนภารกิจ การอำนวยความสะดวกการบริการประชาชนผ่านดินของ นรม. รอง นรม. และ รมต. ประจำ นร.	๔๕,๐๐๐	ช่วงไตรมาสที่ ๔
๑.๒.๕ โครงการสัมมนาพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานด้าน บริการ ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานพิธีการ	๒๘๖,๑๐๐	ช่วงไตรมาสที่ ๔
๑.๒.๖ โครงการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานด้าน ประสานงานการเมือง	๒๐๐,๐๐๐	ช่วงไตรมาสที่ ๓
๑.๒.๗ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการ ประสานนโยบายและยุทธศาสตร์ : การใช้ดิจิทัลเพื่อการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน	๑๒๐,๐๐๐	ช่วงไตรมาสที่ ๓
๑.๒.๘ โครงการพัฒนาบุคลากรด้านความมั่นคงปลอดภัย ไซเบอร์พื้นฐาน (Cyber Security Fundamental) ประจำปี ปม. พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๒๑,๙๘๐	ช่วงไตรมาสที่ ๓
๑.๒.๙ โครงการยกระดับขีดความสามารถบุคลากรให้สามารถ ปฏิบัติงานวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data & Analytic) - หลักสูตร ChatGPT Prompt Engineering for Developers	๒๐,๐๐๐	ช่วงไตรมาสที่ ๓
๑.๒.๑๐ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ "การป้องกัน และการระงับอัคคีภัยเบื้องต้น" ของ สสน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๒,๐๐๐	ช่วงไตรมาสที่ ๓
๑.๒.๑๑ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะ พนักงานขับรถยนต์ของ สสน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๑๐,๔๐๐	ช่วงไตรมาสที่ ๓
๑.๒.๑๒ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "การบริหาร ความต่อเนื่องและความพร้อมในกรณีฉุกเฉินของ สสน."	๒๐,๐๐๐	ช่วงไตรมาสที่ ๓
๑.๒.๑๓ โครงการยกระดับคุณภาพตรวจสอบภายใน และสมรรถนะผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ	๗,๘๐๐	ช่วงไตรมาสที่ ๒
๓. แผนงานสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง วัตถุประสงค์ : สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มุ่งองค์ความรู้การปฏิบัติงานที่สนับสนุน การขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินของนายกรัฐมนตรีและนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ : สสร./กพบ./ทุกหน่วยงาน		
๓.๑ โครงการเสริมสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสู่การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO)	๒๐๔,๐๐	ต.ค. ๒๕๖๗ – ก.ย. ๒๕๖๘
๓.๑.๑ กิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ และกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ของบุคลากร รวมทั้งอดีตข้าราชการ ของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีผ่านกิจกรรม Wednesdays KM		

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
๓.๑.๒ กิจกรรมให้ข้าราชการศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์และโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (KM Field Visit)		
เป้าประสงค์ที่ ๓ : ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส และการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล		
- แผนงานขับเคลื่อนการป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ และส่งเสริมจริยธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อเป็นสังคมคุณธรรมที่ยั่งยืน วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ สลน. ได้ร่วมเป็นพลังขับเคลื่อนการต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบและส่งเสริมจริยธรรม และเป็นส่วนหนึ่งให้ประเทศไทยปลอดการทุจริตประพฤติมิชอบ		
โครงการ “ศึกษาดูงานองค์กร/ชุมชน/ปฏิบัติธรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ สลน.”	๑๕,๗๐๐	ก.พ. ๒๕๖๘
โครงการส่งเสริมให้นำหลักธรรมาภิบาลและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการพัฒนาที่ยั่งยืน		ก.พ. ๒๕๖๘
โครงการ “เสริมสร้างความรู้และความตระหนักเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และข้อกำหนดจริยธรรมของ สลน.”	๒๓,๘๐๐	ม.ค. ๒๕๖๘
โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากรในองค์กร ทบพวน และกำกับติดตามเพื่อยกระดับคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สลน.	๒๗,๖๐๐	ม.ค. ๒๕๖๘
โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรมของข้าราชการการเมือง	จะดำเนินโครงการหากมี งบประมาณ เหลือ	ช่วงไตรมาสที่ ๔
เป้าประสงค์ที่ ๔ : สร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการทำงาน เพื่อสุขภาพกายใจที่พร้อมปฏิบัติงาน และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อตอบสนองความหลากหลายของบุคลากรและผู้รับบริการ		
- แผนงานพัฒนาระบบนิเวศเพื่อสร้างการทำงานอย่างมีความสุขและความผูกพันต่อองค์กร วัตถุประสงค์ : เพื่อสร้างระบบนิเวศและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน มีการจัดสวัสดิการและการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร		
โครงการเสริมสร้างบรรยากาศและพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	ช่วงไตรมาสที่ ๓
โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการภายในของ สลน.	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๗ – ก.ย. ๒๕๖๘
โครงการซ่อมเตรียมความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉิน	ไม่ใช้งบประมาณ	ช่วงไตรมาสที่ ๓
โครงการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สลน. ต่อองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	ก.ย. ๒๕๖๘

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
เป้าประสงค์ที่ ๕ :พัฒนาและส่งเสริม สลน. ผู้การเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม		
- แผนงานพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม วัตถุประสงค์ : เพื่อสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรับผิดชอบต่อสังคม		
โครงการอบรม "การเป็นจิตอาสาพระราชทานที่ดี" สลน.	๑๐,๐๐๐	ม.ค. ๒๕๖๘

ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรของ สลน. ในทุกระดับผ่านการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนให้บุคลากรภายใน สลน. เข้าร่วมการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม ซึ่งจัดโดยส่วนราชการหรือหน่วยงานภายนอก จำนวนไม่น้อยกว่า ๓๐ หลักสูตร/กิจกรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
