



แผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี



จัดทำโดย กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเลขาธิการ

คำนำ

กฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี (สสน.) สำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกอบกับกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี สำนักนายกรัฐมนตรี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๗ กำหนดให้สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี มีภารกิจเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ ด้านการเมือง ด้านวิชาการ ด้านเลขานุการ ตลอดจนเป็นศูนย์ประสานการบริหารราชการของนายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี รวมทั้งข้าราชการการเมืองสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งผลสัมฤทธิ์และเป็นไปตามหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี และเสริมสร้างภาพลักษณ์ผู้นำประเทศ

พลวัตของโลกในปัจจุบันมีการที่เปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผลัน ต่อเนื่อง และตลอดเวลา ส่งผลให้ แนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้สามารถบรรลุภารกิจขององค์กรมีรูปแบบที่ซับซ้อนมากกว่าในอดีต ด้วยเหตุนี้ เพื่อให้บุคลากรภายในของ สสน. สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และพันธกิจ ขององค์กรที่มีความเหมาะสมกับบริบทการทำงานในโลกปัจจุบัน จึงมีจำเป็นต้องการกำหนดแนวทางการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาระบบงานที่ส่งเสริมให้บุคลากร ได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในระบบนิเวศที่ยืดหยุ่นและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตลอดจน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพ และประสิทธิภาพในการทำงาน

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ในทุกระดับ ทั้งระดับหน่วยงานและระดับประเทศ ด้วยเหตุนี้ สสน. จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านบุคลากร โดยมุ่งหมายให้บุคลากรมีศักยภาพ ทักษะที่ดี เหมาะสมกับหน้าที่ และสนับสนุนเป้าหมายยุทธศาสตร์ ของหน่วยงาน พร้อมทั้งส่งเสริมคุณภาพชีวิต การทำงานอย่างมีความสุข และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถปรับตัว ต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าสูงสุดในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเลขาธิการ

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สสน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ 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. ๒๕๖๙ ตามตัวชี้วัด ดังตารางต่อไปนี้

เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
เป้าประสงค์ที่ ๑ สร้าง พัฒนา ดึงดูด และรักษาบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างเป็นมืออาชีพ (สธ./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./สธ./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	ระดับ ๕
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	

เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
<p><u>แผนบริหารจัดการความเสี่ยง</u></p> <p>ระดับที่ ๑ แจกหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด สลน. จัดทำข้อมูลการบริหารจัดการความเสี่ยง</p> <p>ระดับที่ ๒ จัดทำร่างแผนบริหารจัดการความเสี่ยง</p> <p>ระดับที่ ๓ ประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาร่างแผนการบริหารจัดการความเสี่ยง</p> <p>ระดับที่ ๔ เสนอ ลธน. ให้ความเห็นชอบแผนบริหารจัดการความเสี่ยงและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์</p> <p>ระดับที่ ๕ ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารจัดการความเสี่ยงและเสนอ ลธน. ทราบ</p>	ระดับ ๕
<p>๕. ระดับคะแนนผลการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ</p> <p>๕.๑ การประเมินการประกันและการปรับปรุงคุณภาพงานตรวจสอบภายในจากภายในองค์กร</p> <p><u>เกณฑ์การวัด</u></p> <p>- ในแต่ละข้อที่ต้องดำเนินการ ถ้ามีการปฏิบัติตามเกณฑ์ฯ ทั้งหมดได้ ๑ คะแนน ถ้ามีการปฏิบัติตามเกณฑ์ฯ บางส่วนได้ ๐.๕ คะแนน ถ้าไม่ได้ปฏิบัติตามเกณฑ์ฯ ได้ ๐ คะแนน</p> <p>- นำคะแนนในแต่ละข้อมาคำนวณในภาพรวมคะแนนเต็ม ๕ คะแนน</p>	๓ คะแนนขึ้นไป
<p>๕.๒ การประเมินการประกันและการปรับปรุงคุณภาพงานตรวจสอบภายในจากภายนอกองค์กร</p> <p><u>เกณฑ์การวัด</u></p> <p>ระดับที่ ๑ ระดับเริ่มต้น (น้อยกว่า ๖๐ คะแนน)</p> <p>ระดับที่ ๒ ระดับกลาง (ตั้งแต่ ๖๐ แต่ไม่ถึง ๗๕ คะแนน)</p> <p>ระดับที่ ๓ ระดับดี (ตั้งแต่ ๗๕ แต่ไม่ถึง ๘๕ คะแนน)</p> <p>ระดับที่ ๔ ระดับดีเยี่ยม (ตั้งแต่ ๘๕ คะแนนขึ้นไป)</p>	-
<p>เป้าประสงค์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (ศปท./กตส./ทุกหน่วยงาน)</p>	
<p>๑. ความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ และส่งเสริมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐</p>	ร้อยละ ๘๐
<p>๒. ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของ สลน. (Integrity and Transparency Assessment : ITA)</p>	๙๓ คะแนน
<p>๓. ร้อยละบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจ เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสม เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และข้อกำหนดจริยธรรมของ สลน. เพิ่มขึ้น</p>	ร้อยละ ๘๐

เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
เป้าประสงค์ที่ ๔ สร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการทำงาน เพื่อสุขภาพกายใจที่พร้อมปฏิบัติงาน (กสร./สธ./ทุกหน่วยงาน)	
๑. ความสำเร็จในการสร้างความสุขและส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ๑) จำนวนกิจกรรมที่สร้างความสุขและส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน	๔ กิจกรรม
๒) ร้อยละของบุคลากร สลน. ที่เข้าร่วมกิจกรรมสร้างความสุขและส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน	ร้อยละ ๗๐
๒. ร้อยละการรับรู้ของบุคลากรภายใน สลน. เกี่ยวกับวัฒนธรรมและค่านิยม ที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ สลน.	ร้อยละ ๘๕
๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีความเข้าใจและแสดงพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมหลักของ สลน.	ร้อยละ ๘๐
๔. ร้อยละความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาอาคารสถานที่ของ สลน. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	ร้อยละ ๘๐
เป้าประสงค์ที่ ๕ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อตอบสนองความหลากหลายของบุคลากรและผู้รับบริการ	
๑. ร้อยละความพึงพอใจต่อการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อตอบสนองความหลากหลายของบุคลากรและผู้รับบริการ	ร้อยละ ๘๐
เป้าประสงค์ที่ ๖ พัฒนาและส่งเสริม สลน. 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 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์และเกิดการขับเคลื่อนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ของ สลน. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) สำนักงานเลขาธิการ กลุ่มบริหารงานบุคคล จึงได้กำหนดแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยจำแนกตามเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างบุคลากรและระบบงานที่เป็นเลิศ พัฒนาระบบนิเวศและคุณภาพชีวิต ดังตารางต่อไปนี้

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
เป้าประสงค์ที่ ๑ : สร้าง พัฒนา ดึงดูด และรักษาบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างเป็นมืออาชีพ		
๑. แผนงานพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อตอบสนองเชิงยุทธศาสตร์มุ่งสู่องค์การสมรรถนะสูง		
วัตถุประสงค์ : ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ และรองรับการเป็นองค์การสมรรถนะสูง		
๑.๑ โครงการบริหารและวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและการมุ่งสู่องค์การสมรรถนะสูง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙
๑.๑.๑ การสรรหาบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งข้าราชการที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙
๑.๑.๒ การสรรหาบุคคลภายนอกเพื่อทดแทนตำแหน่งพนักงานราชการที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙
๑.๑.๓ การดำเนินการกำหนดกรอบอัตราจ้างเอกชนดำเนินงานในลักษณะการจ้างบุคคลธรรมดาของ สสน. และพิจารณาอัตราค่าจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	มิ.ย. – ก.ย. ๖๙
๑.๑.๔ การย้ายข้าราชการพลเรือนเพื่อการพัฒนาและเตรียมกำลังคน เพื่อให้มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย	ไม่ใช้งบประมาณ	ก.ค. – ก.ย. ๖๙
๑.๒ โครงการพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากร (Recruitment) เพื่อให้ได้กำลังคนคุณภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	มิ.ย. – ก.ย. ๖๙
๑.๒.๑ การรับนิสิต/นักศึกษา เข้าฝึกปฏิบัติงานใน สสน.	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙
๑.๒.๒ การรับนักเรียนทุนรัฐบาลของสำนักงาน ก.พ. /นปร. บรรจุเป็นข้าราชการ สสน./ ช่วยราชการ สสน.	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙
๑.๓ โครงการพัฒนาระบบและนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค. – ก.ย. ๖๙
๑.๔ การลาและการลงเวลาปฏิบัติราชการผ่านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS 6)	ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค. – ก.ย. ๖๙
๒. แผนงานพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนการบริหารราชการแผ่นดินของ นรม. อย่างมืออาชีพ		
วัตถุประสงค์ : เพื่อให้มีการพัฒนาบุคลากร สสน. อย่างเป็นระบบ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ ตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และระดับตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นมืออาชีพ เรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง : สสธ./ทุกหน่วยงาน		
๒.๑ โครงการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ		
๒.๑.๑ หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.)	๑๐๐,๐๐๐	ช่วงไตรมาสที่ ๒ – ๓
๒.๑.๒ หลักสูตรเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศสำหรับผู้บริหารระดับสูง	๔๕,๐๐๐	ช่วงไตรมาสที่ ๔
๒.๑.๓ หลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารระดับกลาง	๗๑,๐๐๐	ช่วงไตรมาสที่ ๓
๒.๑.๔ หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน	๓๐,๐๐๐	ช่วงไตรมาสที่ ๓
๒.๑.๕ โครงการฝึกอบรมเตรียมความพร้อมผู้บริหารระดับกลาง	๔๐,๗๐๐	ช่วงไตรมาสที่ ๔

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
<p>๒.๑.๖ โครงการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (Certified Government Internal Auditor - CGIA)</p> <p>๒.๑.๖.๑ หลักสูตรระดับ ๑ การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (Audit Professional)</p> <p>๒.๑.๖.๒ หลักสูตรระดับ ๒ การตรวจสอบภายในเฉพาะด้าน (Audit Specialist)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● หลักสูตรการตรวจสอบการเงินการบัญชี ● หลักสูตรการตรวจสอบการดำเนินงาน <p>๒.๑.๖.๓ หลักสูตรระดับ ๓ การตรวจสอบแบบบูรณาการ (Audit Expert)</p>	<p>๘,๙๐๐</p> <p>๖,๐๐๐</p> <p>๑๔,๕๐๐</p>	<p>ช่วงไตรมาสที่ ๒ - ๔</p>
<p>๒.๑.๗ โครงการยกระดับคุณภาพตรวจสอบภายในและสมรรถนะผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ</p>	<p>๑๑,๗๐๐</p>	<p>ช่วงไตรมาสที่ ๓</p>
<p>๒.๑.๘ หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-CPP)</p> <p>๒.๑.๘.๑ หลักสูตรระดับสูง (หลักสูตร AC : Advanced Course)</p> <p>๒.๑.๘.๒ หลักสูตรเตรียมความพร้อม (หลักสูตร PC : Preparation Course)</p> <p>๒.๑.๘.๓ หลักสูตรระดับกลาง (หลักสูตร IC : Intermediate Course)</p>	<p>๖,๕๐๐</p> <p>๒,๔๐๐</p>	<p>ช่วงไตรมาสที่ ๑</p>
<p>๒.๑.๙ โครงการยกระดับขีดความสามารถบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data & Analytic)</p> <p>- หลักสูตร Soft Skillathon for IT Professional</p>	<p>๒๔,๐๐๐</p>	<p>ช่วงไตรมาสที่ ๒</p>
<p>๒.๑.๑๐ โครงการปฐมนิเทศและอบรมสัมมนาข้าราชการบรรจุใหม่ หลักสูตร “ต้นกล้าข้าราชการ สลน.” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙</p>	<p>๑๗๐,๐๐๐</p>	<p>ช่วงไตรมาสที่ ๑</p>
<p>๒.๑.๑๑ โครงการฝึกอบรมด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์พื้นฐาน (Cyber Security) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙</p>	<p>๒๔,๗๐๐</p>	<p>ช่วงไตรมาสที่ ๒</p>
<p>๒.๑.๑๒ โครงการพัฒนาบุคลากรด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ระดับสูง (Cyber Security Advance) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙</p>	<p>๑๒๘,๔๐๐</p>	<p>ช่วงไตรมาสที่ ๒</p>
<p>๒.๑.๑๓ โครงการยกระดับการปฏิบัติงานด้านเลขานุการ</p>	<p>๔๑,๖๐๐</p>	<p>ช่วงไตรมาสที่ ๒</p>
<p>๒.๑.๑๔ โครงการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานด้านประสานงานการเมือง</p>	<p>๑๕๐,๐๐๐</p>	<p>ช่วงไตรมาสที่ ๒</p>
<p>๒.๑.๑๕ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงของ สลน.</p>	<p>๑๕,๐๐๐</p>	<p>ช่วงไตรมาสที่ ๑ - ๒</p>

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
๒.๑.๑๖ โครงการอบรมส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเสมอภาคทางเพศความหลากหลายทางเพศ การสื่อสาร และการอยู่ร่วมกันในสังคม	๑๖,๙๐๐	ช่วงไตรมาสที่ ๑ - ๒
๒.๑.๑๗ โครงการสัมมนาพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพิธีการในมิติการทูตเชิงวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๙๐,๐๐๐	ช่วงไตรมาสที่ ๒
๒.๑.๑๘ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร กสร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒๖๖,๕๐๐	ช่วงไตรมาสที่ ๑
๒.๑.๑๙ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ "การป้องกันอัคคีภัยและการอพยพหนีไฟ" ของ สลน. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒๐,๐๐๐	ช่วงไตรมาสที่ ๑ - ๒
๒.๑.๒๐ โครงการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และส่งเสริมการลดใช้พลังงาน	๓๐,๐๐๐	ช่วงไตรมาสที่ ๑ - ๒
๒.๑.๒๑ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "การบริหารความต่อเนื่องและความพร้อมในกรณีการชุมนุม" ของ สลน. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒๐,๐๐๐	ช่วงไตรมาสที่ ๑ - ๒
๓. แผนงานสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง		
วัตถุประสงค์ : สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มุ่งองค์ความรู้การปฏิบัติงานที่สนับสนุนการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินของนายกรัฐมนตรีและนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ : สลจ./กพบ./ทุกหน่วยงาน		
๓.๑ โครงการฝึกอบรม เรื่อง "การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการเพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพการบริหารจัดการ สู่การเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๕๕,๐๐๐	ช่วงไตรมาสที่ ๒
๓.๒ โครงการเสริมสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒๔,๐๐๐	ช่วงไตรมาสที่ ๒
เป้าประสงค์ที่ ๓ : ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส และการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล		
- แผนงานขับเคลื่อนการป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ และส่งเสริมจริยธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อเป็นสังคมคุณธรรมที่ยั่งยืน		
วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ สลน. ได้ร่วมเป็นพลังขับเคลื่อนการต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบและส่งเสริมจริยธรรม และเป็นส่วนหนึ่งให้ประเทศไทยปลอดการทุจริตประพฤติมิชอบ		
โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเพื่อยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สลน.	๒๐,๐๐๐	ช่วงไตรมาสที่ ๒
โครงการ “เสริมสร้างความรู้และความตระหนักเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และข้อกำหนดจริยธรรมของ สลน. รุ่นที่ ๔ และรุ่นที่ ๕”	๓๓,๘๐๐	ช่วงไตรมาสที่ ๒
โครงการพัฒนาองค์กรคุณธรรมต้นแบบเพื่อส่งเสริมจิตสาธารณะและประโยชน์ต่อสังคม	๑๐,๐๐๐	ช่วงไตรมาสที่ ๒ - ๓

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
เป้าประสงค์ที่ ๔ : สร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการทำงาน เพื่อสุขภาพกายใจที่พร้อมปฏิบัติงาน และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อตอบสนองความหลากหลายของบุคลากรและผู้รับบริการ		
- แผนงานพัฒนาระบบนิเวศเพื่อสร้างการทำงานอย่างมีความสุขและความผูกพันต่อองค์กร วัตถุประสงค์ : เพื่อสร้างระบบนิเวศและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน มีการจัดสวัสดิการและการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร		
โครงการเสริมสร้างบรรยากาศและพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	ช่วงไตรมาสที่ ๓
โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการภายในของ สสน.	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๘ – ก.ย. ๒๕๖๙
โครงการซ่อมเตรียมความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉิน	ไม่ใช้งบประมาณ	ช่วงไตรมาสที่ ๓
โครงการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สสน.ต่อองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	ก.ย. ๒๕๖๙
โครงการสัมมนาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑๙๖,๕๐๐	ช่วงไตรมาสที่ ๔
เป้าประสงค์ที่ ๕ : พัฒนาและส่งเสริม สสน. ผู้การเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม		
- แผนงานพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม วัตถุประสงค์ : เพื่อสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรับผิดชอบต่อสังคม		
โครงการอบรม "การเป็นจิตอาสาพระราชทานที่ดี" สสน.	๑๐,๐๐๐	ม.ค. ๒๕๖๙
