



บันทึกข้อความ

อสค.
เลขที่รับ 1765
วันที่ 25 ส.ค. 2567
เวลา

รอง อสค.
เลขที่รับ 1064
วันที่ 14 ส.ค. 2567
เวลา

อสค.
เลขที่รับ 1704
วันที่ 15 มี.ค. 2567
เวลา 8.13 น.

ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๒๓๐๖ ๘๗๐๑
 ที่ พม ๐๕๐๑/๓๗๐๗ วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สค. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
และแผนการส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ของ สค. ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๑. เรื่องเดิมและข้อเท็จจริง

๑.๑ หนังสือกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ที่ พม ๐๕๐๗/๘๗ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เห็นชอบแผนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รายหมวด ๑ - ๖ ประจำปี ๒๕๖๗ ทั้งนี้ แผนการพัฒนาดังกล่าว (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร กิจกรรมที่ ๒ การเสริมสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ข้อ ๒) กำหนดให้จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สค. ประจำปี ๒๕๖๗ (เอกสารแนบ ๑)

๑.๒ ที่ประชุมคณะทำงานพัฒนาดังกล่าว (PMQA หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันศุกร์ที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. คณะทำงานร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และแผนการส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เรียบร้อยแล้ว (เอกสารแนบ ๒)

๒. ข้อพิจารณา

สำนักงานเลขาธิการกรม พิจารณาแล้วเพื่อให้การขับเคลื่อนงานด้านการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และการส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) เป็นไปด้วยประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงเห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ ขอความเห็นชอบแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (เอกสารแนบ ๓)

๒.๒ ขอความเห็นชอบแผนการส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (เอกสารแนบ ๔)

๓. ข้อเสนอ

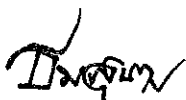
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเห็นชอบตามข้อ ๒



(นางสาวรัตนติกรณ์ ศรีสุรนนท์)

เลขาธิการกรม

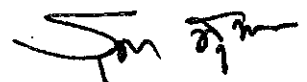
เห็นชอบ



(นายธนสุนทร สว่างสาส์)

อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

25 ส.ค. 2567



(นางสุดา สุธหลง)

รองอธิบดี สค.

18 ส.ค. 2567

**แผนการส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem)
ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการพัฒนาประเทศที่สำคัญ ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๘๐) ซึ่งเป็นแผนระดับ ๑ โดยมีแผนระดับ ๒ ได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และแผนระดับ ๓ ได้แก่ แผนปฏิบัติการที่ระบุการดำเนินงานภายใต้แผนงาน/โครงการที่มีความชัดเจนตามภารกิจของหน่วยงานภาครัฐที่สนับสนุนแผนระดับ ๒ และยุทธศาสตร์ชาติให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ สาระสำคัญประการหนึ่งของแผนระดับต่าง ๆ ได้กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารบุคคล เพื่อมุ่งให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในหน่วยงาน ตลอดจนต้องพัฒนาการทำงานและบริการภาครัฐให้เป็นรูปแบบดิจิทัล รวมถึงมุ่งเน้นการพัฒนา ระบบนิเวศ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต พร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงาน มีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับให้มีขีดความสามารถสูง สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการยกระดับการบริการภาครัฐโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานภาครัฐเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนระดับต่าง ๆ ข้างต้น กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวจึงได้มีแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่กำหนดให้สำนักงานเลขานุการกรมเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ “การพัฒนา ระบบบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล” โดยมีเป้าประสงค์ที่สำคัญประการหนึ่ง ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกลุ่มบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นหน่วยงานภายในสำนักงาน เลขานุการกรม คือ องค์การมีการบริหารจัดการที่สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริม การเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีกลยุทธ์ในการที่จะส่งเสริมให้มีกระบวนการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร และเปิดพื้นที่ทางวิชาการในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านงานวิจัยระหว่าง หน่วยงาน เพื่อพัฒนานวัตกรรมในการดำเนินงานด้านสตรี ครอบครัว และความเสมอภาคระหว่างเพศ

ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) หมายถึง ปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น โครงสร้างองค์กร โครงสร้างอำนาจหน้าที่ โครงสร้างกฎหมาย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ระบบ การทำงาน สถานที่ทำงาน เครื่องมือในการปฏิบัติ เป็นต้น และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา เช่น ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อการความคิด ความเชื่อ และพฤติกรรมที่แสดง ออกมา โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องสร้างระบบ นิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง ดังนั้น สำนักงานเลขานุการกรม โดยกลุ่มบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงมีแผนการดำเนินงานที่ จะสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ให้มีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนากรอบความคิด/กรอบทักษะการทำงานของบุคลากร และการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทาย ในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ ให้มีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานทั้งทางกายภาพและจิตวิทยา ที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแนวทางการสร้างระบบนิเวศ ในการทำงาน (Ecosystem) ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดมี ดังนี้

๑. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยกำหนดให้เป็นค่านิยมร่วมของหน่วยงาน และรณรงค์กระตุ้นให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ค่านิยม สค. = มีอาชีพ จริยธรรม ภาวะผู้นำ ทำงานเป็นทีม)

๒. พัฒนากลไกในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ให้เชื่อมโยงสนับสนุนสอดคล้องซึ่งกันและกัน เพื่อให้การยกระดับคุณภาพของบุคลากรภาครัฐทั้งกระบวนการทางความคิด (Mindset) และทักษะ (Skillsets) บรรลุตามเป้าประสงค์ และบุคลากรสามารถเป็นกำลังขับเคลื่อนที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงภาครัฐ โดยกลไกการพัฒนาจะต้องเชื่อมโยง และสอดคล้องกับระบบอื่น ๆ ของการบริหารงานบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนกำลังคน การสรรหา และการเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) การสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เป็นต้น และมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริม สนับสนุนให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาที่มีต่ออาชีพของตน

๓. กำหนดแนวทางหรือวิธีการพัฒนาที่สร้างการมีส่วนร่วม กำหนดมาตรฐานความสำเร็จของการพัฒนา ตลอดจนพัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของบุคลากรภาครัฐและการบริหารจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร อาทิ ระบบการจัดการการเรียนรู้ (Learning Management System - LMS) ระบบการจัดการข้อมูลความรู้ (Knowledge Management System) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์และช่องทางต่าง ๆ แอปพลิเคชันออนไลน์ต่าง ๆ และหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้บุคลากรภาครัฐเข้าถึงแหล่งความรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ได้อย่างราบรื่น รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๔. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ เพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตอบโจทย์รูปแบบการดำเนินชีวิตที่หลากหลายด้วยการผสมผสานชีวิตส่วนตัวและการทำงานเข้าด้วยกัน (Work-Life Integration)

๕. สร้างเครือข่ายระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีกรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับฟังปัญหาและหาแนวทางในการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและประเทศชาติต่อไป

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้ดำเนินการจัดกิจกรรมภายใต้แผนการส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ประกอบด้วย การเสริมสร้างสุขภาวะให้บุคลากร การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเป็นองค์กรต้นแบบด้านครอบครัว และความเสมอภาคระหว่างเพศ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร การเป็นองค์กรคุณธรรม กิจกรรมจิตอาสา และการจัดสวัสดิการ สค. โดยจากการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร สค. ที่มีต่อภาพรวมของการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน พบว่า ร้อยละ ๙๗.๔ พึงพอใจมาก (ผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน ๕๓๑ คน) นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน เช่น บุคลากรบางส่วนไม่ทราบแผนส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) สค. การสร้างระบบนิเวศในการทำงานของบุคลากรควรคำนึงถึงบุคลากรของส่วนภูมิภาคด้วย เนื่องจากผู้ขับเคลื่อนงานของกรมฯ ส่วนใหญ่จะกำหนดให้มีกิจกรรมที่จัดขึ้น

เฉพาะส่วนกลาง ดังนั้น จึงควรจัดกิจกรรมให้ทั่วถึง รวมทั้งควรมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์แนวทางการดำเนินงาน และสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างระบบนิเวศในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นต้น

ดังนั้น เพื่อให้การสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าประสงค์ สำนักงานเลขาธิการกรมจึงได้จัดทำแผนการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์	แนวทางการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
เพื่อให้บุคลากร สค. มีค่านิยมการทำงานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมและทิศทางการขับเคลื่อนองค์กร	๑. องค์กรมีการขับเคลื่อนและพัฒนานวัตกรรมด้านสังคมคนรุ่นใหม่ (Innovation) ๒. ขับเคลื่อนแผนวัฒนธรรมองค์กร ๓. ขับเคลื่อนแผนการจัดการความรู้	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานเลขาธิการกรม กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนากลไกระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชื่อมโยงและสนับสนุนสอดคล้องซึ่งกันและกัน

เป้าประสงค์	แนวทางการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
เพื่อยกระดับคุณภาพของบุคลากรด้วยการพัฒนากระบวนการทางความคิด (Mindset) และทักษะ (Skillsets) การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	๑. การพัฒนากลไกในการบริหารบุคลากร ๒. การสร้างความรู้ความเข้าใจแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development and Plan) ที่สอดคล้องกับเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) ให้ครอบคลุมทุกระดับ	สำนักงานเลขาธิการกรม และทุกหน่วยงานในสังกัด สค.

กลยุทธ์ที่ ๓ การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์	แนวทางการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
เพื่อให้บุคลากรและองค์กรมีระบบการจัดการการเรียนรู้ (Learning Management System - LMS) ระบบการจัดการข้อมูลความรู้ (Knowledge Management System)	๑. การส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้ในองค์กร ได้แก่ ระบบบริหารจัดการองค์ความรู้และเว็บไซต์ห้องสมุดชีวิต ๒. พัฒนาระบบการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กร	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์	แนวทางการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทำงานอย่างมีความสุข เกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตน	การเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีและคุณภาพชีวิตของบุคลากร ได้แก่ ๑. กิจกรรมการดูแลจิตใจ (Mental Health Check in) และการให้ความรู้ด้านการเสริมสร้างสุขภาพจิต (การอบรมออนไลน์ การให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการดูแลสุขภาพจิตและการจัดการความเครียด) ๒. กิจกรรมการดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจ ๓. กิจกรรมการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	สำนักงานเลขานุการกรม

กลยุทธ์ที่ ๕ การสร้างเครือข่ายและบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์	แนวทางการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
เพื่อแสวงหาความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนาบุคลากร	บูรณาการการดำเนินงานด้านการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและภาคเอกชน	สำนักงานเลขานุการกรม

- ตัวชี้วัด : ๑) ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (ร้อยละ ๗๐)
 ๒) ร้อยละความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผน (ร้อยละ ๗๐)