



บันทึกข้อความ

รอง อสค.
เลขที่รับ 616
วันที่ 7 มี.ค. 2566
เวลา..... น.

อสค.
เลขที่รับ 1592
วันที่ 7 มี.ค. 2566
เวลา..... น.

ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๒๓๐๖ ๘๗๔๗
ที่ พม ๐๕๐๑/๓๔๑ วันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สค. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และแผน
การส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ของ สค. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
เรียน อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

อสค.
เลขที่รับ 1286
วันที่ 8 มี.ค. 2566
เวลา..... น.

๑. เรื่องเดิม

ตามหนังสือกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ที่ พม ๐๕๐๗/๑๐๔ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เห็นชอบแผนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี ๒๕๖๖ ทั้งนี้ แผนการพัฒนางค์กรรายหมวด (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร กิจกรรมที่ ๒ การเสริมสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ข้อ ๒) กำหนดให้จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สค. ประจำปี ๒๕๖๖ และกิจกรรมที่ ๓.๒ การส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ข้อ ๒) กำหนดให้จัดทำแผนกิจกรรมเพื่อสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) (เอกสารแนบ ๑) นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

สำนักงานเลขาธิการกรม โดยกลุ่มบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (เอกสารแนบ ๒) และแผนการส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (เอกสารแนบ ๓) เรียบร้อยแล้ว

๓. ข้อพิจารณา

สำนักงานเลขาธิการกรม พิจารณาแล้วเพื่อให้การขับเคลื่อนงานด้านการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และการส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) เป็นไปด้วยประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงเห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ ขอความเห็นชอบแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓.๒ ขอความเห็นชอบแผนการส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเห็นชอบตามข้อ ๓

๗

(นางฤทัย ใหม่จันทร์ทอง)
เลขาธิการกรม

เห็นชอบ

(นางจินตนา จันทร์บำรุง)
อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
มี.ค. ๒๕๖๖

(นายพิสสุ พูลพิพัฒน์)

รองอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
7 มี.ค. 2566

การส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวกำหนดให้สำนักงานเลขานุการกรมเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้ ในประเด็นยุทธศาสตร์ดังกล่าวมีเป้าประสงค์ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกลุ่มบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นหน่วยงานภายในสำนักงานเลขานุการกรม ได้แก่ องค์กรมีการบริหารจัดการที่สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีกลยุทธ์ในการที่จะส่งเสริมให้มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรและเปิดพื้นที่ทางวิชาการในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้งานวิจัยระหว่างหน่วยงาน เพื่อพัฒนาวัฒนธรรมในการดำเนินงานด้านสตรี ครอบครัว และความเสมอภาคระหว่างเพศ

ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) หมายถึง ปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น โครงสร้างองค์กร โครงสร้างอำนาจ โครงสร้างกฎหมาย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (เช่น ระบบการทำงาน สถานที่ทำงาน เครื่องมือในการปฏิบัติ เป็นต้น) และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา (เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) ที่ส่งผลต่อการความคิด ความเชื่อ และพฤติกรรมที่แสดงออกมา โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สำนักงานเลขานุการกรมโดยกลุ่มบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงมีแผนการดำเนินงานที่จะสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ให้มีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนากรอบความคิด/กรอบทักษะการทำงานของบุคลากร และการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัล และศตวรรษที่ ๒๑ ให้มีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแนวทางการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) มีดังนี้

๑. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยกำหนดให้เป็นค่านิยมร่วมของหน่วยงาน และรณรงค์ กระตุ้นให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

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

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

๔. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ เพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตอบโจทย์รูปแบบการดำเนินชีวิต ที่หลากหลายด้วยการผสมผสานชีวิตส่วนตัวและการทำงานเข้าด้วยกัน (Work-Life Integration)

๕. สร้างเครือข่ายระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีกรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อประชาชน และ ประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับฟังปัญหาและหาแนวทาง ในการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและประเทศชาติต่อไป

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กลุ่มบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้จัดทำแผน ส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ดังนี้

แผนส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี</p>	<p>๑. บุคลากรมีค่านิยมการทำงานที่สอดคล้องกับทิศทางองค์กร ๒. องค์กรมีการบริหารจัดการที่สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>- จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) - ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน - ร้อยละการรับรู้ของบุคลากรต่อค่านิยมองค์กร</p>	<p>๕ ๗๕ ๗๕</p>	<p>๑. การเสริมสร้างสุขภาวะให้บุคลากร ๒. การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๓. องค์กรต้นแบบด้านครอบครัวและความเสมอภาคระหว่างเพศ ๔. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ๕. องค์กรคุณธรรมต้นแบบ ๖. กิจกรรมจิตอาสา (CSR) ๗. การจัดสวัสดิการ</p>	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p>	