แผนการส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem)

ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการพัฒนาประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 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 เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในหน่วยงาน ตลอดจนต้องพัฒนาการทำงานและบริการภาครัฐให้เป็นรูปแบบดิจิทัล รวมถึงมุ่งเน้นการพัฒนาระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต พร้อมทั้งการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงาน มีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการยกระดับการบริการภาครัฐโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานภาครัฐเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนระดับต่าง ๆ ข้างต้น กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวจึงได้มีแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ที่กำหนดให้สำนักงานเลขานุการกรมเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ “การพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล” โดยมีเป้าประสงค์ที่สำคัญประการหนึ่งที่อยู่ในความรับผิดชอบของกลุ่มบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นหน่วยงานภายในสำนักงานเลขานุการกรม คือ องค์กรมีการบริหารจัดการที่สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีกลยุทธ์ในการที่จะส่งเสริมให้มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร และเปิดพื้นที่ทางวิชาการในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านงานวิจัยระหว่างหน่วยงานเพื่อพัฒนานวัตกรรมในการดำเนินงานด้านสตรี ครอบครัว และความเสมอภาคระหว่างเพศ

ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) หมายถึง ปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างองค์กร โครงสร้างอำนาจหน้าที่ โครงสร้างกฎหมาย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ระบบการทำงาน สถานที่ทำงาน เครื่องมือในการปฏิบัติ เป็นต้น และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา เช่น ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อการความคิด ความเชื่อ และพฤติกรรมที่แสดงออกมา โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น สำนักงานเลขานุการกรมโดยกลุ่มบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงมีแผนการดำเนินงานที่จะสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ให้มีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนากรอบความคิด/กรอบทักษะการทำงานของบุคลากร และการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ ให้มีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรสามารถแสดงพฤติกรรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแนวทางการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดมีดังนี้

๑. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยกำหนดให้เป็นค่านิยมร่วมของหน่วยงาน และรณรงค์กระตุ้นให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ค่านิยม สค. = มืออาชีพ 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 แอพพลิเคชั่นออนไลน์ต่าง ๆ และหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้บุคลากรภาครัฐเข้าถึงแหล่งความรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ได้อย่างราบรื่น รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๔. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตอบโจทย์รูปแบบการดำเนินชีวิตที่หลากหลายด้วยการผสานชีวิตส่วนตัวและการทำงานเข้าด้วยกัน (Work-Life Integration)

๕. สร้างเครือข่ายระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีกรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับฟังปัญหาและหาแนวทางในการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและประเทศชาติต่อไป

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้ดำเนินการจัดกิจกรรมภายใต้แผนการส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ประกอบด้วย การเสริมสร้างสุขภาวะให้บุคลากร การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเป็นองค์กรต้นแบบด้านครอบครัวและความเสมอภาคระหว่างเพศ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร การเป็นองค์กรคุณธรรม กิจกรรมจิตอาสาและการจัดสวัสดิการ สค. โดยจากการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร สค. ที่มีต่อภาพรวมของการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน ผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน ๕๓๐ คน

ปัจจัย	ความคิดเห็น (ร้อยละ)
๖. ท่านทราบหรือไม่ว่า สค. มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development and Plan)	
-ทราบ	๘๗.๕
-ไม่ทราบ	๑๒.๕
๖.๑ ท่านมีความรู้ความเข้าใจในแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development and Plan) อยู่ในระดับใด	๗๓.๑๙
๖.๒ ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development and Plan) ขององค์กรอยู่ในระดับใด	๗๖.๐๓
๑๒. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อภาพรวมของการส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่องค์กรได้มีการดำเนินการไปแล้ว อยู่ในระดับใด	๗๘.๔๙
๑. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อการพัฒนาคนในองค์กรให้เป็นนวัตกรด้านสังคม อยู่ในระดับใด	๗๘.๖๘
๒. ท่านรู้สึกพึงพอใจที่องค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรม เพื่อดำเนินงานตามภารกิจ อยู่ในระดับใด	๗๙.๔๓
๕. ท่านรับทราบประกาศนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือไม่	
-ทราบ	๙๓.๘
-ไม่ทราบ	๖.๒
๕.๑ ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อการประกาศนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับใด	๗๙.๘๐
๑๑. ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ สค. มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานภายนอก ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน องค์กรอิสระ สถาบันการศึกษา ในการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากร สค. อยู่ในระดับใด	๗๙.๕๑
๑๐. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่หน่วยงานของท่านจัดขึ้นหรือไม่	
-เคยเข้าร่วม	๙๔.๗
-ไม่เคยเข้าร่วม	๒๘

ปัจจัย	ความคิดเห็น (ร้อยละ)
ท่านมีความพึงพอใจในกิจกรรมการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับใด	๗๙.๘๔
๘. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมการดูแลสุขภาพจิตที่หน่วยงานของท่านจัดขึ้นหรือไม่	
-เคยเข้าร่วม	๗๕.๗
-ไม่เคยเข้าร่วม	๒๔.๓
๘.๑ ท่านมีความพึงพอใจในกิจกรรมการดูแลสุขภาพจิตอยู่ในระดับใด	๘๐.๐๕
๗. ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ สค. มีการส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้ อยู่ในระดับใด	๘๐.๐๘
๔. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อแผนการจัดการความรู้ (KM) และการดำเนินงานตามแผนดังกล่าว อยู่ในระดับใด	๘๐.๒๓
๙. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมการดูแลสุขภาพร่างกายที่หน่วยงานของท่านจัดขึ้นหรือไม่	
-เคยเข้าร่วม	๙๐.๘
-ไม่เคยเข้าร่วม	๙.๒
๙.๑ ท่านมีความพึงพอใจในกิจกรรมการดูแลสุขภาพร่างกายอยู่ในระดับใด	๘๐.๙๖
๓. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร เช่น บัตรคำให้กำลังใจ การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ E – Learning กิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันระหว่างเจ้าหน้าที่และสมาชิกในครอบครัว กิจกรรมจิตอาสา ฯลฯ อยู่ในระดับใด	๘๑.๒๘

นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน เช่น บุคลากรบางส่วนไม่ทราบแผนส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) สค. การสร้างระบบนิเวศในการทำงานของบุคลากรควรคำนึงถึงบุคลากรของส่วนภูมิภาคด้วย เนื่องจากผู้ขับเคลื่อนงานของกรมฯ ส่วนใหญ่จะกำหนดให้มีกิจกรรมที่จัดขึ้นเฉพาะส่วนกลาง ดังนั้น จึงควรจัดกิจกรรมให้ทั่วถึง รวมทั้งควรมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์แนวทางการดำเนินงาน และสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างระบบนิเวศในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นต้น

ดังนั้น เพื่อให้การสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าประสงค์ สำนักงานเลขานุการกรมจึงได้จัดทำแผนการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

<u>กลยุทธ์ที่ ๑</u> การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์	แนวทางการดำเนินงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
เพื่อให้บุคลากร สค. มีค่านิยมการทำงานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมและทิศทางการขับเคลื่อนองค์กร	๑. องค์กรมีการขับเคลื่อนและพัฒนานวัตกรด้านสังคม ๒. ขับเคลื่อนแผนวัฒนธรรมองค์กร ๓. ขับเคลื่อนแผนการจัดการความรู้	๑.นวัตกรด้านสังคม ๒.ขับเคลื่อนกิจกรรมตามแผนวัฒนธรรมองค์กรของ สค. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๓.ขับเคลื่อนกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ของ สค.ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานเลขานุการกรม กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

<u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> การพัฒนากลไกระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชื่อมโยงและสนับสนุนสอดคล้องซึ่งกันและกัน

เป้าประสงค์	แนวทางการดำเนินงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
เพื่อยกระดับคุณภาพของบุคลากร ด้วยการพัฒนากระบวนการทางความคิด (Mindset) และทักษะ (Skillsets) การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	๑. การพัฒนากลไกในการบริหารบุคลากร ๒. การสร้างความรู้ความเข้าใจแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development and Plan) ที่สอดคล้องกับเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) ให้ครอบคลุมทุกระดับ	๑.การใช้ระบบลงเวลาการปฏิบัติราชการอิเล็กทรอนิกส์ ๒.การประชาสัมพันธ์แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development and Plan)	สำนักงานเลขานุการกรม และทุกหน่วยงานในสังกัด สค.

<u>กลยุทธ์ที่ ๓</u> การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์	แนวทางการดำเนินงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
เพื่อให้บุคลากรและองค์กรมีระบบการจัดการการเรียนรู้ (Learning Management System - LMS) ระบบการจัดการข้อมูลความรู้ (Knowledge Management System)	การส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้ในองค์กร	ระบบบริหารจัดการองค์ความรู้หรือเว็บไซต์ห้องสมุดชีวิต	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

<u>กลยุทธ์ที่ ๔</u> การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์	แนวทางการดำเนินงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทำงานอย่างมีความสุข เกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตน	การเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีและคุณภาพชีวิตของบุคลากร ได้แก่ ๑. กิจกรรมการดูแลจิตใจ (Mental Health Check in) หรือการให้ความรู้ด้านการเสริมสร้างสุขภาพจิต (การอบรมออนไลน์,การให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการดูแลสุขภาพจิตและการจัดการความเครียด) ๒. กิจกรรมการดูแลสุขภาพ ๓. กิจกรรมการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	๑.กิจกรรมการดูแลจิตใจ (Mental Health Check in) ๒.ด้านการออกกำลังกาย , ด้านโภชนาการ ๓.กิจกรรม ๕ ส. ๔.การตรวจสุขภาพประจำปี ๕.การเป็นองค์กรรักษาสิ่งแวดล้อม (Green office) - “โต๊ะทำงานปราศจากความเครียด” เช่น แจกต้นไม้ฟอกอากาศขนาดเล็กให้บุคลากร เช่น ลิ้นมังกร พลูด่าง หรือส่งเสริมให้บุคลากรตกแต่งโต๊ะทำงานตามสไตล์ตัวเอง - การจัดพื้นที่ผ่อนคลาย: จัดมุมพักผ่อนหรือห้องสมุดเล็ก ๆ ในสำนักงาน เพื่อให้บุคลากรได้พักผ่อนและลดความเครียดระหว่างการทำงาน	สำนักงานเลขานุการกรม

<u>กลยุทธ์ที่ ๕</u> การสร้างเครือข่ายและบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์	แนวทางการดำเนินงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
เพื่อแสวงหาความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนาบุคลากร	บูรณาการการดำเนินงานด้านการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและภาคเอกชน	การดำเนินการทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนาบุคลากร	สำนักงานเลขานุการกรม

ตัวชี้วัด : ๑) ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (ร้อยละ ๗๕)
๒) ร้อยละความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผน (ร้อยละ ๗๕)