

รายงานการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕
วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕
ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และห้องพรีตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณผล ประธาน อ.ก.ก.
๒. นางวันทนี วัฒนะ อ.ก.ก.
รองปลัดกรุงเทพมหานคร
แทนปลัดกรุงเทพมหานคร
๓. นายเฉลิมพล โชตินุชิต อ.ก.ก.
รองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย
๔. ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาช อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๕. ดร.บวรนนท์ ทองกัลยา อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุพจน์ ทรายแก้ว อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๗. ดร. เกียรติพล พัฒนรัฐ อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๘. รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว อ.ก.ก.
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
๙. รองศาสตราจารย์ ดร. ประพัทธ์พงษ์ อุปลา อ.ก.ก.
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
๑๐. นายชัยรัตน์ แก้วเพียงเพ็ญ อ.ก.ก.
หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น
๑๑. นางสาวจรูญ อรัญวัฒน์ อ.ก.ก.
ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
สำนักงาน ก.พ.
๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดารัตน์ หงวนเสงี่ยม อ.ก.ก.
ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา
๑๓. นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร อ.ก.ก.
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๑๔. นางปานฤดี มโนมัยพิบูลย์ อ.ก.ก.
ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล
๑๕. นางสาวอรัญญา พรไชยะ อ.ก.ก.
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

๑๖. นายบุญลือ...

๑๖. นายบุญลือ โตนดงาม อ.ก.ก. และเลขานุการ
ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.
๑๗. นางสาวอรมนส์ บัณฑิตสุขุมาลัย ผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.
๑๘. นายกิตติ มีศิริ ผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.

ผู้ไม่มาประชุม

๑. ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่ ตัดภารกิจ
ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวธนพร แดงจิว ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๒. นางสาวศุภวรรณ รูปงาม ผู้อำนวยการส่วนบริหารจัดการการฝึกอบรม
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๓. นางสาวระพีพรรณ พุทธานู ผู้อำนวยการส่วนข้อมูลบุคคล
สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๔. นายชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล ผู้อำนวยการส่วนระบบตำแหน่งและมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่ง
กองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๕. นางสาวจาริณี รุทธะกาญจน์ ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๖. นายศรัณย์ เจริญศรีเมือง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กองทะเบียนประวัติข้าราชการ สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๗. นายดนัย นาทาบำรุง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)

๘. นางสาวรัชญา...

๘. นางสาวรัชญา สุกันตพงษ์

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
กองบริหารทั่วไป สำนักงาน ก.ก.

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ประธานฯ กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑. ก.ก. มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ อนุมัติให้ปรับปรุงและแต่งตั้งอนุกรรมการใน อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๑.๑ ข้อ ๓ (๒) (ข) ปรับปรุง รองศาสตราจารย์อรรถัย ก๊กผล (สถาบันพระปกเกล้า)
อนุกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากส่วนราชการไม่สังกัดกรุงเทพมหานคร ให้พ้นจากตำแหน่ง

๑.๒ ข้อ ๓ (๒) (ค) เพิ่มเติม นายเกรียงพล พัฒนรัฐ เป็น อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

๑.๓ ข้อ ๓ (๒) (ง) อนุกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร

- ปรับปรุง นางวันทนีย์ วัฒนะ รองปลัดกรุงเทพมหานครที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย
พ้นจากการเป็นอนุกรรมการ

- ปรับปรุง จาก “นายแสนยากร อุ่นมีศรี” เป็น “นางปานฤดี มโนมัยพิบูลย์”

ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล

๒. การประชุมครั้งนี้เป็นการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยแอปพลิเคชัน Cisco Webex Meetings หรือเข้าร่วมประชุม ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานครซึ่งมี อ.ก.ก.๑ ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑๑ คน ได้แก่

- | | |
|---|---------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณบล | ประธาน อ.ก.ก. |
| ๒. นางวันทนีย์ วัฒนะ
รองปลัดกรุงเทพมหานคร
แทนปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๓. นายเฉลิมพล โชตินุชิต
รองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย | อ.ก.ก. |
| ๔. ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาช
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๕. ดร.บวรนนท์ ทองกัลยา
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุพจน์ ทรายแก้ว
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |

๗. รองศาสตราจารย์...

๗. รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว อ.ก.ก.
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
๘. รองศาสตราจารย์ ดร. ประพัทธ์พงษ์ อุปลา อ.ก.ก.
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
๙. นายชัยรัตน์ แก้วเพียงเพ็ญ อ.ก.ก.
หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น
๑๐. นางสาวจเรช อรัญวัฒน์ อ.ก.ก.
ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
สำนักงาน ก.พ.
๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุตารัตน์ หงวนเสงี่ยม อ.ก.ก.
ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา

ทั้งนี้ ได้มีการแสดงตนเพื่อเข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ก่อนร่วมการประชุมเรียบร้อยแล้ว
จำนวน ๑๑ คน และมี อ.ก.ก.๑ และผู้ช่วยเลขานุการเข้าร่วมประชุม ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการ
กรุงเทพมหานคร จำนวน ๗ คน ได้แก่

๑. ดร. เกรียงพล พัฒนรัฐ อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๒. นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร อ.ก.ก.
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๓. นางปานฤดี มโนมัยพิบูลย์ อ.ก.ก.
ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล
๔. นาวสาวอรัญญา พรไชยะ อ.ก.ก.
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๕. นายบุญลือ โตนดงาม อ.ก.ก. และเลขานุการ
ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.
๖. นางสาวอรมณส์ บัณฑิตสุขุมาลัย ผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.
๗. นายกิตติ มีศิริ ผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.

มติ อ.ก.ก. รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
ฝ่ายเลขานุการฯ เสนอขอให้ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕
เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ให้ที่ประชุมพิจารณารับรอง

มติ อ.ก.ก. รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง
เรื่อง การกำหนดสวัสดิการเพื่อรองรับและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ

สืบเนื่องจาก อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ให้สำนักงาน ก.ก. ปรับปรุงกรอบแนวทางการกำหนดสวัสดิการเพื่อรองรับและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศให้เหมาะสม ตามความเห็นและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.ฯ ดังนี้

๑. ควรกำหนดแนวทางการดำเนินการ ๓ แนวทาง ได้แก่ การกำหนดแนวทางปฏิบัติ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR practices) การกำหนดสวัสดิการซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับตนเองและครอบครัว และการสื่อสารและการทำความเข้าใจ

๒. ควรมีการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ให้มากขึ้น ตลอดจนควรมีการประกาศนโยบาย เกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศ ให้กับประชาชนทั่วไปและผู้ที่เกี่ยวข้องกับบริการรับทราบอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง การทำความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ ในส่วนของสถานที่ทำงานและจุดที่ให้บริการ

๓. ควรมีการสำรวจจำนวนผู้มีความหลากหลายทางเพศเพื่อให้ทราบจำนวนและนำมา ประเมินการเรื่องงบประมาณในการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมต่อไป รวมทั้งสำรวจความคิดเห็นในภาพรวมของ ผู้ปฏิบัติงานกรุงเทพมหานครทุกเขต เพื่อจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมคนทุกกลุ่ม

๔. ควรมีการดำเนินการในเรื่องทางกายภาพ โดยเฉพาะการสร้างห้องน้ำ ในสำนักงานเขตที่เป็นหน่วยงานนำร่อง (sandbox) หรือติดตามผลการดำเนินการในสำนักงานเขตที่ได้มีการจัดทำ ห้องน้ำสำหรับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ

๕. นอกจากการกำหนดสวัสดิการ ควรกำหนดแนวทางให้คนทุกเพศรวมทั้งผู้มีความ หลากหลายทางเพศได้รับการพัฒนาและสร้างเสริมประสบการณ์ด้านการเป็นผู้นำที่เหมาะสม รวมทั้งการกำหนด คุณสมบัติคนที่จะเข้าทำงานและแนวทางการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งโดยไม่เลือกปฏิบัติทางเพศด้วย โดยดำเนินการให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการปรับปรุงกรอบแนวทางการกำหนดสวัสดิการเพื่อรองรับและ สนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศให้เหมาะสม ตามความเห็นและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.ฯ ดังนี้

๑. ประชุมและประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแนวทางฯ ได้แก่ สำนักงานแพทย์

สำนักงานเขต สำนักงานประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร และสำนักงานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับแนวทางการกำหนดสวัสดิการเพื่อรองรับและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ เช่น การตรวจโรคประจำปี การจัดทำคลินิกสุขภาพเพศ การกำหนดแนวทางการอยู่เวรรักษาการณ์ประจำสถานที่ราชการให้สอดคล้องกับความหลากหลายทางเพศ การติดตามประเมินผลการสร้างห้องน้ำให้กับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศที่สำนักงานเขตได้มีการดำเนินการไปแล้ว การสื่อสารและการทำความเข้าใจให้ผู้ปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานครปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน/ประชาชน/ผู้รับบริการทุกเพศ รวมทั้งกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศอย่างเท่าเทียม ตามประกาศกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ และการป้องกันการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. ประชุมร่วมกับเคท ครั่งพิบูลย์ อาจารย์ประจำคณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ นักสังคมสงเคราะห์และนักต่อสู้ด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ ซึ่งมีข้อสรุปที่สำคัญ คือ

๒.๑ การกำหนดแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรกำหนดให้เหมาะสมกับมาตรฐานสากลด้านความเท่าเทียมทางเพศ เช่น การยอมรับการมีอยู่ของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ในองค์กร การใช้คำนำหน้านามในองค์กรให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ทางเพศ ในกรณีการจัดทำรายงานการประชุม การสื่อสารภายในองค์กร และการเข้าพักในสถานที่ต่าง ๆ เป็นต้น นอกจากนี้ควรกำหนดแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับความหลากหลายประเภทอื่นในองค์กร เช่น ความหลากหลายทางด้านร่างกาย การทำงานร่วมกับคนพิการ การทำงานร่วมกับกลุ่มเปราะบาง การทำงานร่วมกับผู้มีความหลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรม เป็นต้น เพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกต่อต้านจากคนในองค์กร นอกจากนี้ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมเชิงกายภาพ โดยเฉพาะการจัดห้องน้ำ โดยส่วนใหญ่กลุ่มที่ประสบปัญหาคือกลุ่มคนข้ามเพศ (Transgender) ซึ่งหมายถึง บุคคลที่มีอัตลักษณ์ทางเพศที่ไม่ตรงตามเพศกำเนิดของตนเอง ซึ่งรวมทั้งผู้ที่ผ่าตัดแปลงเพศ ใช้ฮอร์โมนเพื่อปรับเพศ รวมทั้งการแต่งกายและแสดงออกไม่ตรงตามเพศกำเนิดของตนเอง ดังนั้น การสำรวจข้อมูลในเรื่องห้องน้ำควรกำหนดนิยามให้ชัดเจนว่ามีกลุ่มเป้าหมายเป็นกลุ่มคนข้ามเพศ เนื่องจากกลุ่มอื่น เช่น เกย์ เลสเบียน ไบเซ็กส์ชวล จะไม่มีปัญหาในเรื่องดังกล่าว

๒.๒ การกำหนดสวัสดิการ ควรไม่แตกต่างจากที่คนทั่วไปได้รับ หากเรื่องใดที่ไม่ได้ควรมีการให้เงินทดแทนหรือชดเชย เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมมากที่สุด

๒.๓ การสื่อสาร ควรมีการปฐมนิเทศให้รับรู้เกี่ยวกับประกาศกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ และการป้องกันการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อชี้แจงให้ผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่มทราบข้อตกลงและแนวทางปฏิบัติที่กำหนด รวมทั้งการส่งเสริมและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรให้กับคนทุกกลุ่มในเรื่องความหลากหลายและความเท่าเทียมของบุคคล ซึ่งมีมากกว่าเรื่องความหลากหลายทางเพศ เช่น ความหลากหลายทางด้านร่างกาย การทำงานร่วมกับคนพิการ การทำงานร่วมกับกลุ่มเปราะบาง การทำงานร่วมกับผู้มีความหลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรม เป็นต้น นอกจากนี้ การสื่อสาร ควรดำเนินการในช่วงเวลาสำคัญขององค์กรและสังคม ซึ่งจะทำให้เกิดการจดจำและ

เห็นความสำคัญ...

เห็นความสำคัญ เช่น ในเดือนมิถุนายนซึ่งเป็นช่วงเวลาของการแสดงออกถึงความต้องการสิทธิความเท่าเทียมกันในสังคม (Pride Month) ในเดือนธันวาคมหรือมกราคมซึ่งเป็นช่วงเทศกาลปีใหม่ที่ยังคงสามารถให้ของขวัญแก่พนักงานในเดือนเกิดขององค์กรซึ่งเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมในการฉลองและให้ของขวัญแก่พนักงาน เป็นต้น

๓. ศึกษาและเทียบเคียงข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความหลากหลายในองค์กรจากวิทยานิพนธ์ของนายเจษฎา นกน้อย เรื่อง การจัดการความหลากหลายในองค์กร : ตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยสรุปดังนี้

๓.๑ องค์กรควรปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศอย่างเท่าเทียม และสอดคล้องกับบริบทและข้อปฏิบัติของวิชาชีพนั้นด้วย สร้างความตระหนักในเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคลในนโยบายขององค์กร การฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การพิจารณาผลงานและความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนที่ระบุถึงการมีอยู่ของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ รวมถึงการให้ความสำคัญคุ้มครองแก่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ เฉกเช่นเดียวกับชายและหญิง รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีโอกาสดำรงตำแหน่งบริหารในองค์กร

๓.๒ รัฐบาลควรออกกฎหมายเพื่อให้การคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ เช่น การเปลี่ยนคำนำหน้านาม กฎหมายการสมรสเพศเดียวกัน กฎหมายการประกันชีวิต เป็นต้น ให้ความรู้เรื่องบทบาททางเพศแก่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศให้สามารถใช้ชีวิตอย่างมีความสุข

๔. ปรับปรุงกรอบแนวทางการกำหนดสวัสดิการเพื่อรองรับและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศให้เหมาะสม ตามความเห็นและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.ฯ และนำเสนอเรื่องดังกล่าวต่อ ก.ก. ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ ซึ่ง ก.ก. ได้รับทราบกรอบแนวทางฯ ๓ แนวทาง ได้แก่ การกำหนดแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR practices) การกำหนดสวัสดิการ และการสื่อสาร/ทำความเข้าใจ

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพรองรับและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ ทั้งเพศชาย เพศหญิง และกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ เห็นควรกำหนดแนวทางการกำหนดสวัสดิการเพื่อรองรับและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๑. การกำหนดแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR practices)

๑.๑ การกำหนดให้บุคคลทุกเพศรวมทั้งกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศสามารถแต่งกายมาทำงานได้ตามความเหมาะสม ถูกกาลเทศะ โดยไม่จำเป็นต้องตรงตามลักษณะของเพศโดยกำเนิด

๑.๒ การกำหนดแนวทางส่งเสริมให้บุคคลทุกเพศรวมทั้งผู้มีความหลากหลายทางเพศมีโอกาสได้ก้าวหน้าในอาชีพและได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมกับศักยภาพของตนเอง รวมทั้งการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งโดยไม่ยึดติดกับเพศสภาพของบุคคล

๑.๓ การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนที่ระบุถึงการมีอยู่ (จำนวน) ของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

๑.๔ การใช้คำนำหน้านามในองค์กรให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ทางเพศ ในกรณีการจัดทำรายงานการประชุม การสื่อสารภายในองค์กร และการเข้าพักในสถานที่ต่าง ๆ เป็นต้น

๑.๕ การกำหนด...

๑.๕ การกำหนดแนวทางให้ผู้ที่ไม่ผ่าตัดแปลงเพศถ่ายรูปแบบติดบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐตามเพศสภาพของตนเอง

๒. การกำหนดสวัสดิการเพื่อรองรับและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ

๒.๑ การขอความร่วมมือจากสถาบันการเงินเพื่อให้เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำกับคนทุกเพศเพื่อใช้สำหรับการอุปโภค/บริโภค ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการผ่าตัดแปลงเพศ/ผ่าตัดศัลยกรรม ได้ตามความต้องการ

๒.๒ การจัดสวัสดิการสำหรับการตรวจโรคประจำปี

๒.๓ การกำหนดแนวทางให้ผู้มีความหลากหลายทางเพศมีสิทธิเลือกพักค้างคืนกรณีไปอบรม/ปฏิบัติราชการกับเพศที่ไม่ใช่เพศกำเนิดของตนเอง ภายใต้ความสมัครใจของผู้ร่วมค้างคืน

๒.๔ กำหนดแนวทางให้เพศชายที่ผ่าตัดแปลงเพศ (คนข้ามเพศ) อยู่เวรรักษาการณ์ประจำสถานที่ราชการช่วงกลางวันเหมือนเพศหญิง หรือหากมีความจำเป็นต้องอยู่เวรกลางคืน ให้จัดห้องนอนแยกกับเพศชายที่อยู่ร่วมปฏิบัติหน้าที่ หรืออยู่เวรร่วมกับเพศชายที่ผ่าตัดแปลงเพศ

๒.๕ การเพิ่มประเภทการลา คือ ลา ๑๕ วันทำการ เพื่อเลี้ยงดูบุตรบุญธรรม วัยแรกเกิด - ก่อน ๗ ปี/บุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย (จากการจดทะเบียนรับรองบุตรหรือคำพิพากษาของศาล)/บุตรที่เกิดจากการอุ้มบุญภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่คลอดบุตร โดยสวัสดิการดังกล่าวครอบคลุมสำหรับคนทุกเพศ

๒.๖ การกำหนดสวัสดิการเพิ่มเติมภายหลังการประกาศใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดสิทธิและสถานภาพของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ เช่น การกำหนดวันลาให้สอดคล้องกับหลักการสมรสเพศเดียวกัน การกำหนดสวัสดิการให้สอดคล้องกับหลักการสมรสเพศเดียวกัน เป็นต้น

๓. การสื่อสารและการทำความเข้าใจ

๓.๑ สร้างความรู้ความเข้าใจให้ผู้ปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานคร ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน/ประชาชน/ผู้รับบริการทุกเพศ รวมทั้งกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศอย่างเท่าเทียม โดยการเชิญบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความคิดและการตัดสินใจ และมีชื่อเสียงในด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และเผยแพร่เรื่องราวต่างๆ ในสื่อสังคมออนไลน์ (Influencer) ตลอดจนนักวิจัยหรือผู้ที่ทำงานด้านนี้มาสร้างความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมและความหลากหลายทางเพศให้กับผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน

๓.๒ สร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีความเกื้อกูล/ส่งเสริม และเป็นพลังให้คนทุกเพศ

๓.๓ การเปิดพื้นที่ในการแสดงออกให้กับคนทุกเพศ

๓.๔ การให้ความเคารพในความแตกต่างของคนทุกกลุ่มโดยไม่แบ่งแยก

๓.๕ การปฐมนิเทศให้รับรู้เกี่ยวกับประกาศกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน พ.ศ ๒๕๖๕ เรื่อง นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ และการป้องกันการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน

๓.๖ การส่งเสริมและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรให้กับคนทุกกลุ่มในเรื่องความหลากหลาย/ความแตกต่าง และความเท่าเทียมของบุคคล เช่น ความหลากหลายทางเพศ ความหลากหลายทางด้านร่างกาย การทำงานร่วมกับคนพิการ การทำงานร่วมกับกลุ่มเปราะบาง การทำงานร่วมกับผู้มีความหลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรม เป็นต้น

๓.๗ ดำเนินการสื่อสารในช่วงเวลาสำคัญขององค์กรและสังคม ซึ่งจะทำให้เกิด การจดจำและเห็นความสำคัญ เช่น ในเดือนมิถุนายนซึ่งเป็นช่วงเวลาของการแสดงออกถึงความต้องการสิทธิ ความเท่าเทียมกันในสังคม (Pride Month) ในเดือนธันวาคมหรือมกราคมซึ่งเป็นช่วงครบรอบวันสถาปนา กรุงเทพมหานคร และเทศกาลปีใหม่เพื่อให้ของขวัญแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.ฯ

๑. การสร้างแนวทางปฏิบัติเพื่อรองรับความหลากหลายในองค์กร เช่น ความหลากหลาย ด้านเพศ วัย การศึกษา สภาพร่างกาย เป็นต้น เป็นหนึ่งในเป้าหมายของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานครที่เน้นการสร้างเมืองและพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางด้านความคิด วัฒนธรรม และด้านอื่น ๆ เพื่อให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรของบุคคลทุกระดับทุกชั้น ทุกเพศ ทุกวัย ทุกสถานะ ได้มีส่วนร่วม ในการบริหารเมือง หน่วยงานของกรุงเทพมหานครจึงควรเป็นองค์กรที่มีความหลากหลายและสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมี ความสุข ดังนั้น สำนักงาน ก.ก. ควรรับดำเนินการในการรณรงค์สร้างวัฒนธรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ ความสำเร็จในเรื่องอื่น ๆ

๒. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมว่าเรื่องใดที่สามารถดำเนินการได้ทันทีและเรื่องใดที่ไม่สามารถ ดำเนินการในทันที เนื่องจากต้องมีการแก้ไขกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น การแต่งกายของข้าราชการ ตามอัตราลักษณะตามเพศสภาพหรือเพศภาวะของบุคคลตามกฎหมายและข้อบังคับของหน่วยงาน ซึ่งมีการกำหนด มานานแต่ยังไม่ได้มีการปฏิบัติ การสรรหาคณะกรรมการในทุกระดับหรือผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน ทั้งเพศชาย เพศหญิง และผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและหลากหลายมากยิ่งขึ้น เป็นต้น

๓. ควรมีการสำรวจความคิดเห็น/ผลการตอบรับของการดำเนินนโยบายที่มีความเกี่ยวข้องกับ เรื่องของความหลากหลายทางเพศในรูปแบบของการสัมภาษณ์/เล่าประสบการณ์/การสนทนา/พูดคุยกับกลุ่มคน ต่าง ๆ ผ่านช่องทางออนไลน์ ซึ่งการสำรวจในรูปแบบดังกล่าวสามารถนำข้อมูลมาทำการศึกษา/วิจัยในเรื่องอื่น ๆ ต่อไป รวมทั้งสามารถนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินการให้กับหน่วยงานอื่นในการขับเคลื่อนเรื่องนี้ได้

๔. กรุงเทพมหานครควรเป็นต้นแบบในการดำเนินนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของความ หลากหลายทางเพศ โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ กรุงเทพมหานคร เพื่อแสดงให้เห็นว่ากรุงเทพมหานครมีการส่งเสริมเรื่องของความหลากหลายทางเพศอย่างแท้จริง

๕. ในเรื่องของสวัสดิการการให้กู้เงินดอกเบี้ยต่ำของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ ควรมีการสำรวจความต้องการหรือวัตถุประสงค์ในการใช้เงิน เพื่อให้มีข้อมูลมารองรับในการดำเนินการ และต้อง พิจารณาให้รอบคอบเพราะอาจทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำกับคนกลุ่มอื่นได้ ส่วนในเรื่องของการลาเพื่อเลี้ยงดู บุตรบุญธรรม ต้องมีการระบุให้ชัดเจนว่าตั้งแต่แรกเกิดหรือไม่เพื่อให้มีความสอดคล้องกับการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของ กลุ่มคนทั่วไป

๖. การให้บริการและการจัดห้องน้ำสำหรับกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ ควรมีที่จุดใดจุดหนึ่งในอาคาร ไม่จำเป็นต้องมีหลายจุด เพื่อให้สามารถบริหารจัดการได้สะดวก และจะทำให้เกิด ภาพลักษณ์ที่ดีกับกรุงเทพมหานคร ขณะที่การระบุสัญลักษณ์หน้าห้องน้ำควรใช้สัญลักษณ์ที่มีความเป็นสากลเพื่อ ให้เกิดความเข้าใจได้ง่าย

๗. ควรให้ความสำคัญกับการสร้างและการพัฒนาความรู้ความเข้าใจกับบุคลากรทุกระดับในองค์กรเกี่ยวกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของความหลากหลายทางเพศ และสร้างความเคารพซึ่งกันและกัน ตลอดจนการสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรในองค์กรเพื่อให้ทุกคนเห็นถึงความสำคัญของการเป็นองค์กรต้นแบบในการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ

๘. ควรส่งเสริมแนวทางการปฏิบัติเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี และการสร้างเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข เกิดความร่วมมือในการทำงาน โดยเน้นการสร้างบรรยากาศกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะทำให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๙. ในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ควรกำหนดช่วงเวลาในการดำเนินการ เพื่อให้สามารถทราบว่ามีเรื่องใดที่ทำไปแล้วและจะทำเรื่องใดต่อไป เพื่อให้เห็นภาพการดำเนินการได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

มติ อ.ก.ก. เห็นชอบกรอบแนวทางการกำหนดสวัสดิการเพื่อรองรับและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ และมอบหมายให้สำนักงาน ก.ก. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ไปปรับปรุงกรอบแนวทางฯ ให้เหมาะสมต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ตามที่ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และ อ.ก.ก.ฯ ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ ให้สำนักงาน ก.ก. ปรับปรุงกรอบแนวทางการพัฒนารูปแบบและเวลาการทำงานตามข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.ฯ และรายงานเรื่องดังกล่าวให้ ก.ก. รับทราบ นั้น

สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการปรับปรุงกรอบแนวทางตามข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.ฯ และนำเสนอเรื่องดังกล่าวให้ ก.ก. รับทราบ ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ซึ่ง ก.ก. ได้รับทราบ และมอบหมายให้สำนักงาน ก.ก. นำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ ก.ก. ไปปรับปรุงแนวทางฯ ให้เหมาะสมต่อไป ดังนี้

๑. การกำหนดช่วงเวลาในการเหลื่อมเวลาปฏิบัติราชการที่เหมาะสมกับสภาพการจราจรของกรุงเทพมหานครควรห่างกันอย่างน้อย ๑ - ๑.๓๐ ชั่วโมง จึงจะเกิดความยืดหยุ่นด้านเวลาอย่างแท้จริง รวมทั้งการกำหนดชั่วโมงการทำงานควรสอดคล้องกับภารกิจจริง ไม่กระทบสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน

๒. นอกจากการกำหนดวิธีการประเมินผลผลิตภาพ (Productivity) ที่แตกต่างกันตามรูปแบบการทำงานรวมทั้งกำหนดแนวทางการส่งมอบผลงานที่ชัดเจนแล้ว ควรมีการทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งโดยเฉพาะคนรุ่นเก่าให้เข้าใจหลักการที่แท้จริงของการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งซึ่งต้องมีการปฏิบัติงานตามปกติ ไม่ใช่การหยุดงาน อาจจะใช้การฝึกอบรมหรือการให้ข้อมูลผ่านช่องทางต่าง ๆ

๓. การกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ควรคำนึงถึงช่วงอายุของผู้ปฏิบัติงานด้วย เนื่องจากการทำงานวิถีใหม่อาจจะเหมาะสมกับคนบางรุ่นที่สามารถทำงานโดยลำพัง และไม่ต้องการเข้าสังคมตลอดเวลา

๔. ควรระมัดระวังไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งเกิดความซีเม่ร้าจากการทำงานโดยลำพังและหรือความเข้าใจผิดจากการคิดว่างานตนเองไม่สำคัญ จึงไม่ต้องทำร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ก. ได้ปรับปรุงกรอบแนวทางฯ ตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.ฯ และ ก.ก. พร้อมทั้งนำเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครพิจารณากรอบแนวทางฯ แล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาซึ่งสำนักงาน ก.ก. จะรายงานผลให้ อ.ก.ก. ฯ ทราบต่อไป

มติ อ.ก.ก. รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

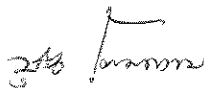
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องกำหนดวันประชุม

กำหนดการประชุม อ.ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ในวันพุธที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

มติ อ.ก.ก. รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.



(นายบุญลือ โตนดงาม)

ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก.

อ.ก.ก. และเลขานุการ

ผู้จดยางานการประชุม