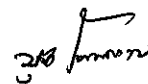


รายงานการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๖
ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

- | | |
|--|---------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณพล | ประธาน อ.ก.ก. |
| ๒. นางสาวนพร แดงจิว
ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร
แทนปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๓. นายเฉลิมพล โชตินุชิต
รองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย | อ.ก.ก. |
| ๔. ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภา
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๕. ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่
ผู้ทรงคุณวุฒิ | |
| ๖. ดร.บวรนนท์ ทองกัลยา
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุพจน์ ทรายแก้ว
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๘. ดร. เกริญพล พัฒนรัฐ
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๙. รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ | อ.ก.ก. |
| ๑๐. รองศาสตราจารย์ ดร. ประพัทธ์พงษ์ อุปลา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง | อ.ก.ก. |
| ๑๑. นายชัยรัตน์ แก้วเพียงเพ็ญ
หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น | อ.ก.ก. |
| ๑๒. นางสาวจรเชช อรัญวัฒน์
ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
สำนักงาน ก.พ. | อ.ก.ก. |
| ๑๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุदारัตน์ หงวนเสงี่ยม
ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา | อ.ก.ก. |
| ๑๔. นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. |



๑๕. นางปานฤดี...


๑๕. นางปานฤดี มโนมัยพิบูลย์ อ.ก.ก.
ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล
๑๖. นางสาวอรัญญา พรไชยะ อ.ก.ก.
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๑๗. นายบุญลือ โตนดงาม อ.ก.ก. และเลขานุการ
ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.
๑๘. นางสาวอรณิสร์ บัณฑิตสุขุมาลัย ผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.
๑๙. นายภูริวรรธ แซ่กกล้า ผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวอำพาพร รุ่งโรจน์สาคร ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง
สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๒. นางสาวเต็มศิริ เนตรทัศน์ ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม
สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๓. นางสาวกาญจนา เฉลิมพงษ์ ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป
สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๔. นางสาวจาริณี รุทธะกาญจน์ ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๕. นางสาวระพีพรรณ พุทธานู ผู้อำนวยการส่วนข้อมูลบุคคล
สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๖. นางสาวณัฏฐา โสมสิน ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ
สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)

 ๗. นายภัทรารุธ ...

๗. นายภัทรารุช อุดมมนกุล ผู้อำนวยการกองพิทักษ์ระบบคุณธรรม
สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๘. นางอรินญาดา นุชสาย ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาระบบบริหาร
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๙. นางสาวณัฐวรา บัวเกษ ผู้อำนวยการส่วนยุทธศาสตร์การพัฒนา
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๑๐. นายदनัย นาคาบำรุง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการศึกษา
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๑๑. นายกิตติ มีศิริ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ประธานฯ กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

การประชุมครั้งนี้เป็นการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยแอปพลิเคชัน

Cisco Webex Meetings หรือเข้าร่วมประชุม ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร ซึ่งมี
อ.ก.ก.ฯ ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑๔ คน ได้แก่

- | | |
|---|---------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณกุล | ประธาน อ.ก.ก. |
| ๒. นางสาวธนพร แดงจิว
ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร
แทนปลัดกรุงเทพมหานคร | อ.ก.ก. |
| ๓. นายเฉลิมพล โชตินุชิต
รองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย | อ.ก.ก. |
| ๔. ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๕. ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่
ผู้ทรงคุณวุฒิ | |
| ๖. ดร.บรรณันท์ ทองกัลยา
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |

๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์...

๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุพจน์ ทรายแก้ว อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๘. ดร. เกรียงพล พัฒนรัฐ อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๙. รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว อ.ก.ก.
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
๑๐. รองศาสตราจารย์ ดร. ประพัทธ์พงษ์ อุปลา อ.ก.ก.
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
๑๑. นายชัยรัตน์ แก้วเพียงเพ็ญ อ.ก.ก.
หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น
๑๒. นางสาวจเรช อรัญวัฒน์ อ.ก.ก.
ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
สำนักงาน ก.พ.
๑๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดาร์ตน์ หงวนเสงี่ยม อ.ก.ก.
ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา
๑๔. นางปานฤดี มโนมัยพิบูลย์ อ.ก.ก.
ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล

ทั้งนี้ ได้มีการแสดงตนเพื่อเข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ก่อนร่วมการประชุม
เรียบร้อยแล้ว จำนวน ๑๔ คน และมี อ.ก.ก.๖ และผู้ช่วยเลขานุการเข้าร่วมประชุม ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕
ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร จำนวน ๕ คน ได้แก่

๑. นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร อ.ก.ก.
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๒. นางสาวอรัญญา พรไชยะ อ.ก.ก.
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๓. นายบุญลือ โตนดงาม อ.ก.ก. และเลขานุการ
ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.
๔. นางสาวอรมณส์ บัณฑิตสุขุมาลัย ผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.
๕. นายภูริวรรธ แข็งกล้า ผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.

มติ อ.ก.ก.

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒...

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕
ฝ่ายเลขานุการฯ เสนอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุม
ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕

มติ อ.ก.ก. รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา
เรื่อง การกำหนดวันลาของข้าราชการชายเพื่อช่วยเหลือภรรยาดูแลบุตร
หลังคลอด และการขยายวันลาคลอดของข้าราชการหญิง

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร-
บุคคลของกรุงเทพมหานครพิจารณาให้ความเห็นและข้อเสนอแนะต่อกรอบแนวทางการกำหนดวันลา
ของข้าราชการชายเพื่อช่วยเหลือภรรยาดูแลบุตรหลังคลอด และการขยายวันลาคลอดของข้าราชการหญิง
ซึ่งมีสาระสำคัญของเรื่อง ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. ๒๕๕๔

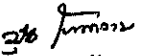
มาตรา ๔๕ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี
และการลาหยุดราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด ในกรณีที่ ก.ก. ยังมิได้
กำหนดให้นำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่ใช้กับข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
หรือข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีจำเป็นเร่งด่วนหรือมีเหตุพิเศษ และเพื่อประโยชน์แก่การบริหารราชการ
กรุงเทพมหานคร ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครอาจกำหนดให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครในหน่วยงานหรือ
ส่วนราชการใดหรือที่ปฏิบัติงานประเภทใดของกรุงเทพมหานครมีวันเวลาทำงาน หรือวันหยุด รวมทั้งการลา
หยุดเป็นอย่างอื่นได้

มาตรา ๗๑ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี
และการลาหยุดราชการของบุคลากรกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามที่ ก.ก. กำหนด

ในกรณีจำเป็นเร่งด่วนหรือมีเหตุพิเศษและเพื่อประโยชน์แก่การบริหารราชการ
กรุงเทพมหานคร ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครอาจกำหนดให้บุคลากรกรุงเทพมหานครในหน่วยงานหรือส่วน
ราชการใดหรือที่ปฏิบัติงานประเภทใดของกรุงเทพมหานคร มีวันเวลาทำงานหรือวันหยุดรวมทั้งการลาหยุด
เป็นอย่างอื่นได้

๒. ก.ก. ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๕๕ ให้
นำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ มาใช้กับข้าราชการ
กรุงเทพมหานคร และได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๗ให้นำระเบียบ
สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ มาใช้กับลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ยกเว้นข้อ
๑๗ (๘) (๙) (๑๐) และข้อ ๓๓ ถึงข้อ ๓๘


ข้อ ๕...

ข้อ ๕ ในระเบียบนี้ กำหนดว่า “หัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรง” หมายความว่า ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ปลัดกระทรวงหรือปลัดทบวง ในฐานะผู้บังคับบัญชาสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวงหรือสำนักงานปลัดทบวง แล้วแต่กรณี หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะหรือไม่มีฐานะเป็นกรม ซึ่งขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี หรือหัวหน้าส่วนราชการที่มีกฎหมายกำหนดให้การปฏิบัติราชการขึ้นตรงหรืออยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี

หัวหน้าส่วนราชการ หมายความว่า อธิบดี หัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเป็นกรม หัวหน้าส่วนราชการซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรมแต่มีฐานะเป็นอธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด และให้หมายความรวมถึงเลขานุการรัฐมนตรีในฐานะผู้บังคับบัญชาสำนักงานรัฐมนตรีด้วย

ข้อ ๒๐ ในระเบียบนี้ กำหนดว่า ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาไปช่วยเหลือภริยา โดยขอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตร ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลา ภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่คลอดบุตร และให้มีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ ผู้มีอำนาจอนุญาตตามวรรคหนึ่งอาจให้แสดงหลักฐานประกอบการพิจารณาอนุญาตด้วยก็ได้

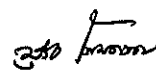
๓. ก.ก. ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕ เห็นชอบให้เทียบอำนาจหน้าที่บุคคลหรือองค์กรผู้ใช้อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หรือกฎหมายลำดับรองที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายดังกล่าวกับบุคคลหรือองค์กรผู้ใช้อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยในกรณีที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครฯ หรือมติ ก.ก. มิได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ให้เทียบอำนาจหน้าที่ของอธิบดีเป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนัก หรือหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. แล้วแต่กรณี

๔. คณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เห็นชอบมาตรการสนับสนุนสตรีให้เป็นพลังสำคัญทางเศรษฐกิจในประเด็นดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมการลาของสามีเพื่อช่วยเหลือภรรยาดูแลบุตรหลังคลอดโดยให้กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอประเด็นนโยบายปรับแก้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยให้ข้าราชการชายสามารถลาไปช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตรจากเดิม “ลาครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ” เป็น “ลาได้ ๑๕ วันทำการเป็นช่วง ๆ ไม่ติดต่อกันจนครบวันลา”

๔.๒ ขยายวันลาคคลอดของแม่โดยได้รับค่าจ้าง โดยให้กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เสนอประเด็นแก้ไขระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ดังนี้

๔.๒.๑ แก้ไขวันลาคคลอดบุตรของข้าราชการหญิงจากเดิม ๙๐ วัน เป็น ๙๘ วัน ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนวันลาคคลอดของราชการให้เท่ากับภาคเอกชน



๔.๒.๒ ให้ข้าราชการ...

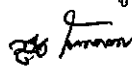
๔.๒.๒ ให้ข้าราชการที่ลาคลอดบุตรแล้ว ๙๘ วัน สามารถลาได้อีกไม่เกิน ๙๐ วัน โดยได้รับเงินเดือนร้อยละ ๕๐ ของเงินเดือนปกติ เพื่อสนับสนุนนโยบายการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ตามเกณฑ์ขององค์การอนามัยโลกที่ตั้งเป้าหมายการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเดียวนาน ๖ เดือน ทั้งนี้ คณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) มีมติให้รับฟังความคิดเห็น รวมถึงข้อเสนอแนะจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับมาตรการดังกล่าว โดยสำนักงาน ก.พ. ได้มีความเห็นเพิ่มเติมให้รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของหน่วยงานกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับ ข้าราชการประเภทอื่น ๆ นอกเหนือจากข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ด้วย

๕. คณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) ได้มีหนังสือถึงหน่วยงานกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ รวมทั้งกรุงเทพมหานคร เพื่อแจ้ง มติคณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ และขอรับฟังความเห็นและแนวทางปฏิบัติต่อมาตรการส่งเสริมการลาของ สามี เพื่อช่วยเหลือภรรยาดูแลบุตรหลังคลอด กรณีข้าราชการชาย และมาตรการขยายวันลาคลอดของแม่ โดยได้รับค่าจ้าง กรณีข้าราชการหญิง

๖. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบกับการนำ มาตรการและแนวทางปฏิบัติต่อมาตรการส่งเสริมการลาของสามีฯ และมาตรการขยายวันลาคลอดของแม่ โดยได้รับค่าจ้างฯ มาปรับใช้กับกรุงเทพมหานคร โดยให้ข้าราชการชายสามารถลาไปช่วยเหลือภรรยาที่คลอด บุตรจากเดิม “ลาครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ” เป็น “ลาได้ ๑๕ วันทำการเป็นช่วง ๆ ไม่ติดต่อกันจนครบวันลา และแก้ไขวันลาคลอดบุตรของข้าราชการหญิงจากเดิม ๙๐ วัน เป็น ๙๘ วัน และ ให้ข้าราชการที่ลาคลอดบุตรแล้ว ๙๘ วัน สามารถลาได้อีก ไม่เกิน ๙๐ วัน โดยได้รับเงินเดือนร้อยละ ๕๐ ของเงินเดือนปกติ เนื่องจากมาตรการดังกล่าวสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ

๗. ก.ก. ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบกับการนำมาตรการและแนวทางปฏิบัติต่อมาตรการส่งเสริมการลาของสามีฯ และมาตรการขยายวัน ลาคลอดของแม่ โดยได้รับค่าจ้างฯ มาปรับใช้กับกรุงเทพมหานคร พร้อมทั้งได้ส่งประเด็นการพิจารณา ให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กรรมการและ เลขาธิการคณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาภาพสตรีแห่งชาติ) แล้ว

๘. คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕ เห็นชอบ ในหลักการตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ เพื่อเป็นมาตรการคุ้มครอง สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้ผู้หญิงสามารถเข้ามามีบทบาททางด้านเศรษฐกิจ ช่วยสร้าง การมีส่วนร่วมของผู้ชายในการเลี้ยงดูบุตร สร้างกลไกการพัฒนาเด็ก เพื่อลดภาระให้กับผู้หญิง ที่ทำงาน



ซึ่งสอดคล้อง...

ซึ่งสอดคล้องกับหลักการตามรัฐธรรมนูญและอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบที่ไทยเข้าร่วมเป็นรัฐภาคี โดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จะเสนอให้สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการต่าง ๆ ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อไป

๙. สำนักงาน ก.ก. ได้รายงานความก้าวหน้าในเรื่องดังกล่าวให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครรับทราบแล้ว ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

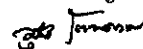
๑๐. สำนักงาน ก.ก. ได้ประสานกับสำนักปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งสำนักปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีแจ้งว่า ขณะนี้สำนักปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีอยู่ระหว่างการประมวลข้อมูลและความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาปรับปรุงระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ให้เหมาะสม ซึ่งหน่วยงานกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถกำหนดแนวทางการลาตามมติคณะรัฐมนตรี ได้ตามอำนาจหน้าที่และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑๑. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้มีนโยบาย “หน่วยงาน กทม.เข้าใจ สนับสนุนความเท่าเทียม และยอมรับความหลากหลายทางเพศ” เพื่อให้คนทุกเพศได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียม

๑๒. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ กำหนดเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มุ่งพัฒนากรุงเทพมหานครให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งความสุข และกำหนดกลยุทธ์ให้มีการสร้างสภาพแวดล้อมและกลไกให้สอดคล้องกับความหลากหลายของบุคคลเพื่อสร้างความสุขในการทำงาน รักษาคุณภาพไว้ในองค์กร และเสริมสร้างความผูกพัน

๑๓. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ให้สำนักงาน ก.ก. ปรับปรุงกรอบแนวทางการกำหนดสวัสดิการเพื่อรองรับและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศให้เหมาะสมตามความเห็นและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.ฯ ซึ่งครอบคลุมถึงการกำหนดการลาหยุดราชการให้เท่าเทียมกับคนทุกเพศ เช่น กำหนดให้มีการลา ๑๕ วันทำการ เพื่อเลี้ยงดูบุตรบุญธรรม / บุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย (จากการจดทะเบียนรับรองบุตรหรือคำพิพากษาของศาล)/ บุตรที่เกิดจากการอุ้มบุญ ภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่คลอดบุตร เป็นต้น ซึ่งสำนักงาน ก.ก. ได้ปรับปรุงกรอบแนวทางฯ และนำเสนอเรื่องดังกล่าวให้ ก.ก. รับทราบแล้ว ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕

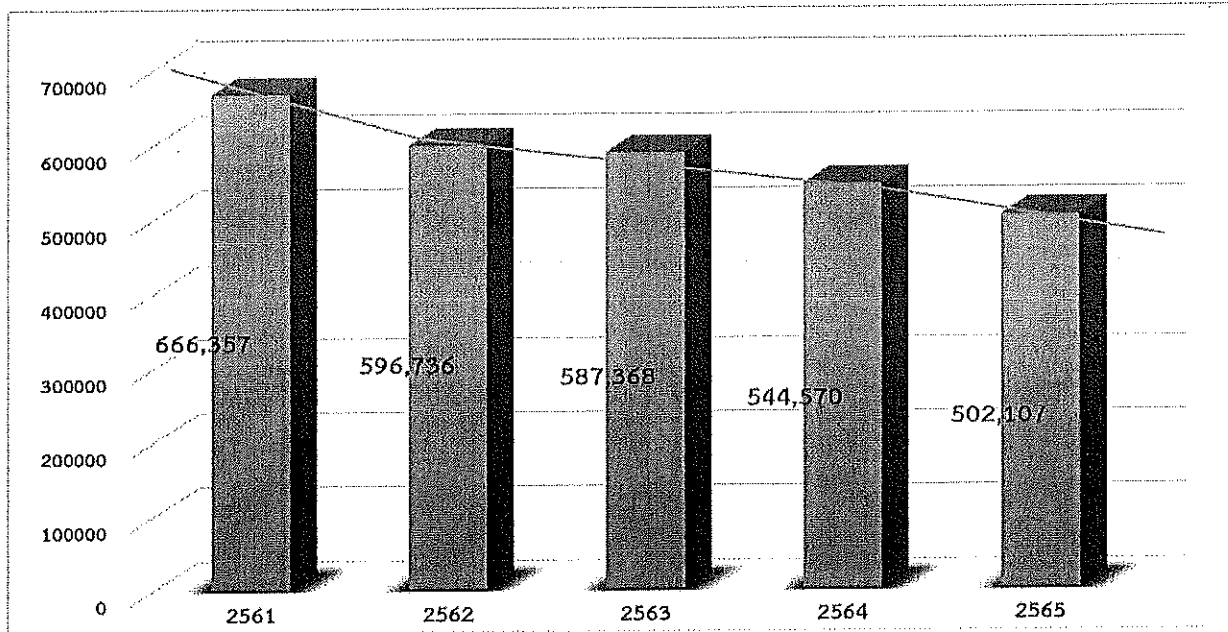
๑๔. ข้อมูลข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างประจำในระบบข้อมูลและข่ายงานคอมพิวเตอร์ (ระบบ MIS๒) ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ พบว่า มีข้าราชการ ๑๙,๘๗๗ คน เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๒,๙๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๑๘ และเพศชาย จำนวน ๖,๙๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘๒ มีสถานภาพสมรสจำนวน ๖,๗๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๘๗ มีผู้มีบุตรมีจำนวน ๗,๗๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๘๙ ขณะที่ข้อมูลของลูกจ้างประจำตรงข้ามกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยลูกจ้างประจำ มีจำนวน ๒๙,๙๒๕ คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๒๐,๐๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๑๕ ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส ๑๗,๓๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๑๓ ทั้งนี้ ลูกจ้างประจำส่วนใหญ่มีบุตรโดยมีจำนวน ๑๘,๖๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๒๖



๑๕. จากการ...

๑๕. จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พบว่าอัตราการเกิดของเด็กแรกเกิด ๕ ปีย้อนหลัง ตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ เป็นต้นไป มีแนวโน้มลดลงทุกปี โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ มีอัตราการเกิดลดลงจากปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ร้อยละ ๘.๔๕ รายละเอียดตามแผนภาพด้านล่าง (ภาพที่ ๑) แสดงให้เห็นว่า มีความจำเป็นอย่างเร่งด่วนที่ต้องกำหนดมาตรการเพื่อส่งเสริมให้มีอัตราการเกิดเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการเกิดของเด็กที่มาจากประชากรวัยแรงงาน

ภาพที่ ๑ แผนภูมิแสดงการเกิดของประชากรประเทศไทย ๕ ปีย้อนหลังโดยรวม



- พ.ศ. ๒๕๖๑ มีจำนวนการเกิดทั้งหมด ๖๖๖,๓๕๗ คน ชาย ๓๔๓,๒๒๔ คน

หญิง ๓๒๓,๑๓๓ คน

- พ.ศ. ๒๕๖๒ มีจำนวนการเกิดทั้งหมด ๕๙๖,๗๓๖ ชาย ๓๐๖,๗๑๔ คน

หญิง ๒๘๙,๐๒๒ คน มีอัตราการเกิดลดลง จากปี ๒๕๖๑ ร้อยละ ๑๑.๖๗ อัตราการเกิดเพศชายลดลงร้อยละ ๑๑.๘๐ อัตราการเกิด เพศหญิงลดลงร้อยละ ๑๑.๓๘

- พ.ศ. ๒๕๖๓ มีจำนวนการเกิดทั้งหมด ๕๘๗,๓๖๘ ชาย ๓๐๒,๘๓๖ คน

หญิง ๒๘๔,๕๓๒ คน มีอัตราการเกิดลดลงจากปี ๒๕๖๒ ร้อยละ ๑.๕๙ อัตราการเกิดเพศชายลดลงร้อยละ ๑.๓๒ อัตราการเกิดเพศหญิงลดลงร้อยละ ๒.๑๑

- พ.ศ. ๒๕๖๔ มีจำนวนการเกิดทั้งหมด ๕๔๔,๕๗๐ ชาย ๒๘๐,๕๕๑ คน

หญิง ๒๖๔,๐๑๙ คน มีอัตราการเกิดลดลงจากปี ๒๕๖๓ ร้อยละ ๗.๘๖ อัตราการเกิดเพศชายลดลงร้อยละ ๗.๘๖ อัตราการเกิดเพศหญิงลดลงร้อยละ ๗.๕๗

- พ.ศ. ๒๕๖๕ มีจำนวนการเกิดทั้งหมด ๕๐๒,๑๐๗ ชาย ๒๕๙,๕๕๘ คน

หญิง ๒๔๒,๕๔๙ คน มีอัตราการเกิดลดลงจากปี ๒๕๖๔ ร้อยละ ๘.๔๕ อัตราการเกิดเพศชายลดลงร้อยละ ๘.๑๑ อัตราการเกิดเพศหญิงลดลงร้อยละ ๙.๐๙

Signature

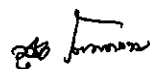
ความเห็น...

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. เพื่อให้การกำหนดประเภทการลาของกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เห็นควรกำหนดแนวทางการกำหนดวันลาของข้าราชการชายเพื่อช่วยเหลือภรรยาดูแลบุตรหลังคลอด และการขยายวันลาคลอดของข้าราชการหญิงดังนี้

๑. กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีลักษณะงานหลากหลาย มีกำลังคนจำนวนมาก มีหลายประเภท หลายสายงาน และมีผู้สมรสและผู้มีบุตรเป็นจำนวนมากโดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรกรุงเทพมหานคร อีกทั้งเป็น ๑ ในองค์กรภาครัฐที่มีผู้สนใจเข้าทำงานด้วยมากที่สุด ประกอบกับนโยบายการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ที่ส่งเสริมให้มีการกำหนดสวัสดิการซึ่งรวมถึงการลาหยุดราชการให้ครอบคลุมความหลากหลายในองค์กร เช่น กลุ่มผู้มีบุตร กลุ่มคนที่ไม่มีบุตร กลุ่มคนที่ไม่ได้สมรส กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ เป็นต้น ส่งผลให้กรุงเทพมหานครควรกำหนดการลาหยุดราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครชายเพื่อช่วยเหลือภรรยาดูแลบุตรหลังคลอด ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕ โดยกำหนดให้ข้าราชการ/บุคลากรกรุงเทพมหานครซึ่งประสงค์จะลาไปช่วยเหลือภรรยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตร ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อน หรือในวันที่ลาภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่คลอดบุตร และให้มีสิทธิลาไปช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตรได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ เป็นช่วง ๆ ไม่ติดต่อกันจนครบวันลา เนื่องจากมาตรการดังกล่าวไม่กระทบต่อการลาประเภทอื่น และสามารถดำเนินการได้ทันที ขณะที่มาตรการการขยายวันลาคลอดที่กำหนดให้ลาคลอดบุตรไม่เกิน ๙๘ วัน และสามารถลาได้อีกไม่เกิน ๙๐ วัน โดยได้รับเงินเดือนร้อยละ ๕๐ ของเงินเดือนปกติ ยังไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากต้องแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการได้รับเงินเดือนระหว่างลา ตามพระราชกฤษฎีกาการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. ๒๕๓๕ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งเป็นอำนาจของหน่วยงานนอกสังกัดกรุงเทพมหานครในการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒. การกำหนดการลาหยุดราชการฯ ตามข้อ ๑ ควรครอบคลุมทั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญในการปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานคร

๓. การกำหนดการลาหยุดราชการฯ ตามข้อ ๑ ไม่ส่งผลกระทบต่อให้กรุงเทพมหานครมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มขึ้น เนื่องจากเงินเดือนและเงินค่าจ้างของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครเป็นค่าใช้จ่ายที่มีการคำนวณไว้อยู่แล้วในทุกปี ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กรุงเทพมหานครมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลร้อยละ ๓๐.๘๖ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประมาณการว่าจะมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลร้อยละ ๓๖.๒๖



ประเด็น...

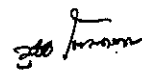
ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.๖

๑. เห็นด้วยในหลักการที่กำหนดให้ข้าราชการ/บุคลากรกรุงเทพมหานครสามารถลาไปช่วยเหลือภริยาโดยขอด้วยกฎหมายที่คลอดบุตร ได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ เป็นช่วง ๆ ไม่ติดต่อกันจนครบวันลา เนื่องจากเป็นไปตามนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่ส่งเสริมเรื่องความเท่าเทียมทางเพศ สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลที่สนับสนุนให้คนรุ่นใหม่มีครอบครัว/บุตรเพิ่มมากขึ้น หากไม่มีสวัสดิการที่จูงใจ จะก่อให้เกิดภาวะที่คนรุ่นใหม่ไม่ต้องการมีครอบครัว/บุตรเพิ่มขึ้น เนื่องจากคนรุ่นใหม่เกรงว่าจะมีค่าใช้จ่ายในครัวเรือนเพิ่มมากขึ้น จึงต้องหาสวัสดิการที่จูงใจคนรุ่นใหม่เพื่อกระตุ้นให้คนรุ่นใหม่มีครอบครัว นอกจากนี้ ยังเป็นการสร้างสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance)

๒. ในการลาเพื่อช่วยเหลือภรรยาเลี้ยงดูบุตร ๑๕ วัน ควรแบ่งออกเป็น ๒ รูปแบบ ได้แก่ ๑) ลาต่อเนื่อง ๑๕ วันทำการ (รูปแบบเดิม) ๒) ลาได้ ๑๕ วันทำการเป็นช่วง ๆ ไม่ติดต่อกันจนครบวันลา (รูปแบบใหม่) โดยให้ข้าราชการชายมีสิทธิในการเลือกรูปแบบการลา โดยอาจกำหนดช่วงระยะเวลาในการลาด้วย เช่น ภายในระยะเวลา ๙๐ วัน ภายในระยะเวลา ๖ เดือน หรืออื่น ๆ ทั้งนี้ ควรมีข้อมูลที่มาจากการสัมภาษณ์ พูดคุยกับข้าราชการชายที่ต้องไปช่วยเหลือภรรยาเลี้ยงดูบุตร ซึ่งจะทำให้เห็นภาพชัดเจนมากขึ้น และควรเร่งดำเนินการในเรื่องนี้เนื่องจากภาคเอกชนมีการดำเนินการไปแล้ว ทั้งนี้ การลาที่ต่อเนื่องหรือแบ่งเป็นช่วง ๆ จะมีประเด็นที่ต้องพิจารณา คือ การจ่ายเงินเดือนตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งกำหนดไว้ว่าต้องลาติดต่อกัน ๑๕ วันทำการ ภายใน ๓๐ วัน ต้องไปศึกษาวิเคราะห์ข้อกฎหมายดังกล่าวว่าสามารถดำเนินการได้หรือไม่ หากได้ให้เร่งดำเนินการ

๓. ควรกำหนดตัวเลือกในการลาให้สอดคล้องกับความหลากหลายของบุคคล ไม่ใช่มีการลาให้เฉพาะผู้ที่จดทะเบียนสมรสเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เรื่องความเท่าเทียมทางเพศและบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๕ ข้อที่ ๒๐ ยังกำหนดให้ข้าราชการที่ลาเลี้ยงดูบุตรได้ต้องเป็นบุตรที่เกิดจากภรรยาโดยขอด้วยกฎหมายเท่านั้น ซึ่งเป็นข้อจำกัดที่ควรมีการแก้ไข เนื่องจากตามกฎหมายในขณะนี้ ฝ่ายชายที่จดทะเบียนรับรองบุตรหรือศาลมีคำพิพากษาให้เป็นบิดาของบุตร ถือว่าเป็นบุตรโดยขอด้วยกฎหมายของฝ่ายชายควรได้สิทธิการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเช่นกัน รวมทั้งควรพิจารณากำหนดการลาให้กับคนโสด คนที่ไม่มีบุตร คนที่มีความหลากหลายทางเพศ เช่น การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรบุญธรรม การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรที่เกิดจากการอุ้มบุญ เป็นต้น โดยอาจกำหนดให้มีสิทธิลา ๑๕ วันทำการ เช่นเดียวกับข้าราชการชายลาเลี้ยงดูบุตรหลังคลอดด้วย โดยอาจจัดให้มีการลาประเภทเดียวกัน ซึ่งจะต้องมีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔. กรุงเทพมหานครควรพิจารณาเปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานครทั้ง ๒ แห่ง เพื่อเป็นการส่งเสริมให้คนวัยทำงานมีบุตร ซึ่งภาคเอกชนหลายแห่งได้มีการดำเนินการแล้ว และควรมีการให้ความรู้เพื่อเตรียมตัวเป็นบิดามารดาที่ดี ซึ่งเป็นประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากต้องมีความรู้ความเข้าใจในการเลี้ยงเด็ก ซึ่งจะช่วยให้การเลี้ยงเด็กมีประสิทธิภาพมากขึ้น



๕. มาตรการ...

๖. มาตรการการขยายวันลาตลอดที่กำหนดให้ลาตลอดบุตรไม่เกิน ๙๘ วัน และสามารถลาได้อีกไม่เกิน ๙๐ วัน โดยได้รับเงินเดือนร้อยละ ๕๐ ของเงินเดือนปกติ ควรต้องดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีและนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครในเรื่องความหลากหลายทางเพศ แต่อาจยังไม่สามารถดำเนินการได้ทันที เนื่องจากต้องแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามพระราชกฤษฎีกาการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. ๒๕๓๕ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งเป็นอำนาจของหน่วยงานนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร ในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ หากภาครัฐยังไม่มีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว กรุงเทพมหานครอาจพิจารณากำหนดกฎหมายตามอำนาจหน้าที่ เพื่อส่งเสริมการเลี้ยงดูบุตรช่วงระยะ ๖ เดือนแรก

๗. ก่อนดำเนินการตามมาตรการการขยายวันลาตลอดที่กำหนดให้ลาตลอดบุตรไม่เกิน ๙๘ วัน และสามารถลาได้อีกไม่เกิน ๙๐ วัน โดยได้รับเงินเดือนร้อยละ ๕๐ ของเงินเดือนปกติ ควรมีการชี้แจงผู้บังคับบัญชาให้เกิดความเข้าใจและกำหนดแนวทางไม่ให้กระทบต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ในขั้นต้นอาจมีการทดลองดำเนินการกับหน่วยงานต้นแบบ (Sandbox) ไปก่อน และมีประเด็นพิจารณา คือ บิดา มารดา ที่มีบุตรเกิดมาไม่แข็งแรง หรือไม่มีคนช่วยดูแล จะสามารถลาหยุดพักผ่อนต่อเนื่องจากที่ลาเพื่อช่วยเหลือภรรยาเลี้ยงดูบุตร/ลาตลอด ได้หรือไม่ และควรทำความเข้าใจกับผู้บังคับบัญชาให้ชัดเจน

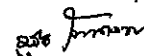
มติ อ.ก.ก. ๑. เห็นชอบหลักการที่กำหนดให้ข้าราชการ/บุคลากรกรุงเทพมหานครสามารถลาไปช่วยเหลือภรรยาโดยขอด้วยกฎหมายที่ตลอดบุตร ได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ เป็นช่วง ๆ ไม่ติดต่อกัน จนครบวันลา โดยกำหนดให้ครอบคลุมทั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

๒. มอบหมายให้สำนักงาน ก.ก. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำหนดประเภทการลาให้สอดคล้องกับความหลากหลายของบุคคล และให้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ฯ ไปปรับปรุงกรอบแนวทางการกำหนดวันลาของข้าราชการชายเพื่อช่วยเหลือภรรยาดูแลบุตรหลังคลอด และการขยายวันลาตลอดของข้าราชการหญิง ให้เหมาะสมต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามมติ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ตามที่ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทน ก.ก. ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕ เห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และ ก.ก. ได้มีมติรับทราบเรื่องแผนยุทธศาสตร์ฯ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๕ นั้น



สำนักงาน ก.ก. ...

สำนักงาน ก.ก. ได้จัดประชุมชี้แจงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ให้แก่หัวหน้าหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร พร้อมทั้งจัดประชุมร่วมกับหน่วยงานที่รับผิดชอบแผนยุทธศาสตร์ฯ เพื่อจัดลำดับความสำคัญของโครงการ/กิจกรรมตามแผนยุทธศาสตร์ฯ พร้อมทั้งกำหนดแนวการขับเคลื่อน ติดตาม ประเมินผลการโครงการ/กิจกรรมตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ตลอดจนส่งแผนยุทธศาสตร์ฯ ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครเรียบร้อยแล้ว ซึ่งสำนักงาน ก.ก. จะติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ให้ อ.ก.ก.ฯ ทราบต่อไป

มติ อ.ก.ก. รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

เรื่อง ความเชื่อมโยงของการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานคร ได้สอบถามความคืบหน้าในการเชื่อมโยงงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เนื่องจากทั้ง ๒ งานมีความเชื่อมโยงเกี่ยวเนื่องกัน และจำเป็นต้องบูรณาการเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้ หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ได้ชี้แจงรายละเอียดการเชื่อมโยงงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในส่วนของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ในปัจจุบันมีปัญหาเกี่ยวกับความไม่เป็นเอกภาพในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากหน่วยงานและส่วนราชการที่ปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management - HRM) และงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development - HRD) ไม่ได้สังกัดอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน ลักษณะการปฏิบัติงานเป็นแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการเชื่อมโยงกันทั้งในงาน HRM และ HRD อีกทั้งรูปแบบการพัฒนาคคนในองค์กร ยังไม่ครบถ้วนตามหลักการของการพัฒนาและการเรียนรู้ตามโมเดลแบบ ๗๐:๒๐:๑๐ จึงส่งผลให้ภาพรวมของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครไม่ตอบสนองต่อบริบทแวดล้อมของการเปลี่ยนแปลง และการขับเคลื่อนภารกิจให้เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งสามารถจำแนกปัญหาสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ทั้งในงาน HRM และ HRD สรุปดังนี้

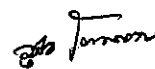
๑.๑ ปัญหา...

๑.๑ ปัญหาด้านกฎหมาย มาตรา ๒๙ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ บัญญัติให้ สำนักงาน ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ประการหนึ่งในการจัดทำยุทธศาสตร์ ประสาน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร แต่ปัจจุบันภารกิจหน้าที่ที่ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครตามมาตรา ๒๙ (๕) ดังกล่าวอยู่ที่สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และกระจายอยู่ในหลายหน่วยงาน/ส่วนราชการของกรุงเทพมหานคร ในขณะที่โครงสร้างของสำนักงาน ก.ก. ยังไม่มีส่วนราชการใดที่รับผิดชอบภารกิจและยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานครที่ชัดเจน จึงส่งผลกระทบต่อการวางแผนและการมองภาพรวมของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครและการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์และเป้าหมายเดียวกัน

๑.๒ ปัญหาด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง การออกแบบโครงสร้าง โดยให้หน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้าน HRM และ HRD อยู่คนละสังกัดนั้น ส่งผลทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมเกิดปัญหาเกี่ยวกับความไม่เป็นเอกภาพในการดำเนินการในด้านต่าง ๆ เกิดปัญหาเกี่ยวกับความเข้าใจในการนำกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ไปใช้ของหน่วยปฏิบัติ โดยเฉพาะในส่วนของ การพัฒนาระดับผู้บริหารที่ต้องมีการเตรียมและสร้างความพร้อมให้กับข้าราชการเพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมก่อนแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งสำคัญต่าง ๆ

๑.๓ ปัญหาด้านบทบาทการทำงานเชิงรุกและการพัฒนานวัตกรรม กลุ่มงานที่รับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ ทั้งกลุ่มงานแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษาและพัฒนากลุ่มงานบริหารและจัดการความรู้ ยังขาดบทบาทด้านการส่งเสริมและสนับสนุนเชิงรุก ให้แต่ละหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้เกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ในขณะที่การขับเคลื่อนงานพัฒนานวัตกรรมหรือช่องทางที่ส่งเสริม การพัฒนาและการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคคลมีค่อนข้างน้อยและไม่ทันการณ์

๒. สำนักงาน ก.ก. ได้ออกแบบภารกิจและโครงสร้างของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและสำนักงาน ก.ก. ใหม่ โดยตัดโอนของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร มาสังกัดสำนักงาน ก.ก. และนำเสนอหลักการดังกล่าวต่อคณะกรรมการขับเคลื่อนและเร่งรัดการดำเนินการ ตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครด้านโครงสร้างและการบริหารทรัพยากรบุคคล กรุงเทพมหานคร ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้มีข้อสังเกตในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕ กรณีการตัดโอนส่วนราชการที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาสังกัดสำนักงาน ก.ก. คือ การตัดโอน สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครมาสังกัดสำนักงาน ก.ก. ไม่ควรพิจารณาเฉพาะการตัดโอน ส่วนราชการและการเปลี่ยนสังกัดเพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องนำงาน HRM และ HRD ที่แยกกันอยู่ใน ส่วนราชการต่าง ๆ มาพิจารณาปรับปรุงภารกิจใหม่ร่วมกัน และจำเป็นต้องมีการเชื่อมโยงงาน HR ของทุกส่วนราชการให้มีความชัดเจน เพื่อให้การจัดโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวม ของกรุงเทพมหานครเกิดการประสานการทำงานระหว่างงาน HRM และ HRD มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



๓. สำนักงาน ก.ก. ...

๓. สำนักงาน ก.ก. ได้นำเสนอ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการการจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๕ เพื่อพิจารณาเห็นชอบการตัดโอนสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มาอยู่ในสังกัดสำนักงาน ก.ก. และมีการขอปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่ของ สำนักงาน ก.ก. ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร โดย อ.ก.ก. เห็นด้วยในหลักการตัดโอนสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร มาเป็นส่วนราชการหนึ่งในสังกัดสำนักงาน ก.ก. เพราะเป็นไปตามหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลที่หน่วยงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลควรจะรวมอยู่กับหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้

๔. ขณะนี้ สำนักงาน ก.ก. อยู่ระหว่างการปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ตามข้อสังเกตของ อ.ก.ก. ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๕ มาพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจปัจจุบันและอนาคต และจะนำเสนอในที่ประชุมรับทราบในการประชุมครั้งต่อไป

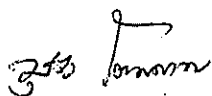
มติ อ.ก.ก. รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องกำหนดวันประชุม

กำหนดการประชุม อ.ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ ในวันพุธที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

มติ อ.ก.ก. รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๐.๕๐ น.



(นายบุญลือ โตนดงาม)

ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.

อ.ก.ก. และเลขานุการ
ผู้จัดรายงานการประชุม