

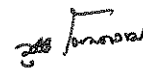
รายงานการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖

วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖

ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

- | | | |
|-----|---|---------------|
| ๑. | รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณบล | ประธาน อ.ก.ก. |
| ๒. | นางวันทนี วัฒนะ
รองปลัดกรุงเทพมหานคร
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 | อ.ก.ก. |
| ๖. | ดร.บวรนนท์ ทองกัลยา
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๗. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุพจน์ ทรายแก้ว
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๘. | ดร. เกรียงพล พัฒนรัฐ
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อ.ก.ก. |
| ๙. | รองศาสตราจารย์ ดร. ประพัทธ์พงษ์ อุปลา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง | อ.ก.ก. |
| ๑๐. | ดร. ทิวากร พิศาลสุขยุติกรรม
ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาระบบบริหาร-
งานบุคคลท้องถิ่น
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร-
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น | อ.ก.ก. |
| ๑๑. | นางสาวจรเชช อรัญวัฒน์
ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
สำนักงาน ก.พ. | อ.ก.ก. |
| ๑๒. | นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. |
| ๑๓. | นางปานฤดี มโนมัยพิบูลย์
ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล | อ.ก.ก. |
| ๑๔. | นางสาวอรัญญา พรไชยะ
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. | อ.ก.ก. |



๑๕. นายบุญลือ...

๑๕. นายบุญลือ โตนดงาม อ.ก.ก. และเลขานุการ
ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.
๑๖. นางสาวอรมณส์ บัณฑิตสุขุมาลัย ผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.
๑๗. นายภูริวัชร แฉ่งกล้า ผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.

ไม่มาประชุม

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว อ.ก.ก.
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ติตราชการ)
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุदारัตน์ หงวนเสงี่ยม อ.ก.ก.
ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา (ติตราชการ)

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางนวลละออง เทศวงษ์ เลขานุการสำนักการศึกษา
สำนักงานเลขานุการ สำนักการศึกษา
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๒. นางสาวณัฐวรา บัวเกษ ผู้อำนวยการส่วนยุทธศาสตร์การพัฒนา
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๓. นางสาวระพีพรรณ พุทธานุก ผู้อำนวยการส่วนข้อมูลบุคคล
สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๔. นางสาวจาริณี รุทธะกาญจน์ ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล
สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๕. นางสาวณัฏฐา โสมสิน ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ
สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๖. นายภัทรารุช อุดมมนกุล ผู้อำนวยการกองพิทักษ์ระบบคุณธรรม
สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๗. นายชัชวาล ชมศิริตระกูล ผู้อำนวยการส่วนระบบตำแหน่งและมาตรฐาน-
กำหนดตำแหน่ง
กองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.
๘. นางสาวสุตาภรณ์...

๑๐. ดร.ทิวากร พิศาลสถิตย์กรรรม อ.ก.ก.
ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาระบบบริหาร-
งานบุคคลท้องถิ่น
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร-
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น
๑๑. นางสาวจเรช อรัญวัฒน์ อ.ก.ก.
ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
สำนักงาน ก.พ.
๑๒. นางปานฤดี มโนมัยพิบูลย์ อ.ก.ก.
ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล

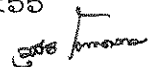
ทั้งนี้ ได้มีการแสดงตนเพื่อเข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ก่อนร่วมการประชุมเรียบร้อยแล้ว
จำนวน ๑๒ คน และมี อ.ก.ก.ฯ และผู้ช่วยเลขานุการเข้าร่วมประชุม ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร
จำนวน ๕ คน ได้แก่

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 บัณฑิตสุขมาลย์ ผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.
๕. นายภูริวรรธ แข็งกล้า ผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่อง** รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๖
ฝ่ายเลขานุการฯ เสนอขอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญ-
เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๖
ซึ่งมีทั้งหมด ๖ ระเบียบวาระ จำนวน ๑๕ หน้า ปรากฏว่าไม่มีท่านใดขอแก้ไขรายงานการประชุม

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๖



ระเบียบวาระที่...

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

เรื่อง การกำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการลาหยุดราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

สืบเนื่องจาก อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๖ ให้สำนักงาน ก.ก. ปรับปรุงร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง กำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการลาหยุดราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครให้มีความเหมาะสม ตามความเห็นและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.ฯ ดังนี้

๑. ควรมีการจัดร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง กำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีและการลาหยุดราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับรูปแบบการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับวิถีชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ของกรุงเทพมหานคร และลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันตามข้อมูลข้างต้น

๒. ควรแก้ไขข้อ ๔ ของร่างประกาศ ฯ ดังนี้

๒.๑ ร่างประกาศที่ระบุถึงกรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานที่มีลักษณะพิเศษควรมีการระบุให้ชัดเจนว่าลักษณะพิเศษนั้นมีอะไรบ้าง

๒.๒ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการกำหนดวันเวลาทำงาน ควรกำหนดเนื้อหาดังนี้ “กำหนดวันเวลาทำงานปกติ ได้แก่ วันจันทร์ถึงวันอาทิตย์ ตามช่วงเวลาที่กำหนดในข้อ ๓ หรือช่วงเวลาอื่นตามที่หน่วยงานกำหนดให้ข้าราชการในสังกัดปฏิบัติงานเป็นผลัดหรือกะ หรือเป็นอย่างอื่นด้วย โดยจะต้องมีเวลาทำงานไม่น้อยกว่าวันละ ๘ ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละไม่น้อยกว่า ๔๐ ชั่วโมง และมีวันหยุดราชการประจำปีสัปดาห์อย่างน้อย ๒ วันต่อเนื่อง ทั้งนี้ ให้หน่วยงานจัดทำคำสั่งเพื่อกำหนดวันเวลาทำงานให้ชัดเจน

๓. ในส่วนของข้อ ๙ หัวหน้าหน่วยงานที่มีอำนาจออกคำสั่ง กำหนดมาตรการในรายละเอียดเกี่ยวกับวันเวลาทำงานให้เหมาะสมตามลักษณะงาน เหตุการณ์ และกรณีแวดล้อมอื่น ๆ เป็นการเฉพาะในหน่วยงานของตนได้ตามความจำเป็นควรมีการระบุให้ชัดเจนว่าเป็นหัวหน้าหน่วยงานระดับใด

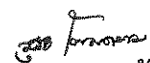
๔. ควรมีบทเฉพาะกาลกำหนดผู้มีอำนาจในการอนุญาตหากมีการกำหนดรูปแบบและเวลาทำงานนอกเหนือจากที่ได้กำหนดไว้ในประกาศ

๕. หากมีประกาศเกี่ยวกับการกำหนดวันเวลาทำงานมาก่อน ต้องทำการยกเลิกประกาศเดิมก่อนที่จะมีการประกาศใช้ฉบับใหม่

๖. หากมีการดำเนินการตามประกาศฯ ควรมีการติดตามและประเมินการปฏิบัติงานตามประกาศดังกล่าวเพื่อตรวจสอบและแก้ไขปัญหาข้อติดขัดที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ เดือนแรก และปรับปรุงให้สอดคล้องกับความเป็นจริง

๗. ร่างประกาศดังกล่าวกำหนดใช้กับข้าราชการเป็นหลักแต่หน่วยงานกรุงเทพมหานครยังคงมีการจ้างงานบุคคลประเภทอื่น ดังนั้น ควรนำไปปรับใช้เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความต่อเนื่องและป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับการดำเนินการกิจกรรมร่วมกันระหว่างข้าราชการกับผู้ปฏิบัติงานอื่นของกรุงเทพมหานคร

๘. ในอนาคต ควรมีการพัฒนาเทคโนโลยีหรือเครื่องมือที่ช่วยในการตรวจสอบวิเคราะห์การเกิดเหตุสาธารณสุข รวมทั้งควรมุ่งเน้นให้เกิดการทำงานในเชิงรุกควบคู่กับงานบริการที่ประชาชนร้องขอการจัดสรรกำลังคนให้เพียงพอในการเข้าช่วยเหลือประชาชน ตลอดจนการเตรียมความพร้อมในด้านของข้อมูล เช่น รายชื่อของผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ รายชื่อของอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ เป็นต้น ซึ่งองค์ความรู้ต่างๆ เหล่านี้เป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการทำงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขให้เกิดประสิทธิผล



๙. การจัดระบบ...

๙. การจัดระบบการทำงานสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรมีพัฒนาโดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับอาสาสมัครและมูลนิธิต่างๆ เพิ่มมากขึ้น เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาการขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน

สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการปรับปรุงร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง กำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการลาหยุดราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตามความเห็นและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.ฯ ดังนี้

๑. กำหนดวันเวลาทำงานของผู้ปฏิบัติงานดับเพลิงและกู้ภัยในรูปแบบที่ยืดหยุ่น รวมทั้งสำรวจความต้องการจากผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ๑,๒๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๖๓ ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงทั้งหมด (๑,๖๑๗ อัตรา) ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่สถานีดับเพลิงและกู้ภัย และฝ่ายปฏิบัติการพิเศษ และกู้ภัยทางน้ำซึ่งผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ๑,๐๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๗๔ เห็นด้วยกับการกำหนดช่วงเวลาทำงาน ให้ยืดหยุ่นตามบริบทเชิงพื้นที่ และการบริหารจัดการในแต่ละมิติของแต่ละสถานีดับเพลิงและกู้ภัยที่มีความแตกต่างกัน ภายใต้หลักการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว รวมทั้งเห็นควรให้กำหนดการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถานีดับเพลิงและกู้ภัยให้มี ๒ ส่วน คือ ๑) เวรปฏิบัติการ (เวรหลัก) ทำหน้าที่เผชิญ/ระงับเหตุ งานวิเคราะห์ ประเมิน หลังเกิดเหตุ งานตรวจการ ลาดตระเวนการจัดทำรายงานการวิเคราะห์/รายงานต่าง ๆ การสำรวจพื้นที่เสี่ยง งานป้องกัน ให้ความรู้ ทำแผนต่างๆ และควบคุมการทำงานของเจ้าหน้าที่ และ ๒) เวรสนับสนุน ทำหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการร้องขอล่วงหน้า งานรักษาการ การติดตั้งไฟส่องสว่าง (Air Light) งานสำรวจประปาหัวแดง และร่วมเผชิญ/ระงับเหตุ กรณีที่เวรปฏิบัติการ (เวรหลัก) มีจำนวนคนไม่พอ โดยให้เวรสนับสนุน เตรียมพร้อม (Stand By) ณ สถานีดับเพลิง หรือที่ใกล้เคียงที่พร้อมมาถึงสถานีภายในเวลาที่กำหนด เช่น ๕ -๑๐ นาที เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ๗๕๑ คน ร้อยละ ๖๑ มีข้อเสนอแนะให้จัดรูปแบบการทำงานของเจ้าหน้าที่ สถานีดับเพลิงและกู้ภัย โดยให้ปฏิบัติงาน ๒๔ ชม. พัก ๔๘ ชม. แบ่งผลัดเข้าเวร จำนวน ๓ ผลัด (ผลัดละ ๑๓-๑๔ คน ทำงาน ๒๔๐ ชม. ต่อเดือน) หรือ ทำ ๑ วัน หยุด ๒ วัน เพื่อให้ทำภารกิจได้เต็มที่ใน ๑ วัน และร่างกายได้พักผ่อน ซึ่งจะส่งผลให้มีสภาพร่างกายที่พร้อมต่อการเผชิญเหตุต่าง ๆ ทั้งนี้ ได้มีการหารือร่วมกันระหว่างผู้บริหารของสำนักงาน ก.ก. ผู้บริหารของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดราชการสำนักงาน ก.ก. และสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖

๒. แก้ไขข้อ ๔ ของร่างประกาศ ฯ ดังนี้

๒.๑ กรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานที่มีลักษณะพิเศษ ได้ระบุลักษณะพิเศษของงานดังกล่าว ได้แก่ งานบริการ งานวิชาการ งานสนับสนุน งานผลิต/บำรุงรักษา งานดูแลระบบที่ทำงานนอกวันเวลาทำงานตามปกติ และงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่ปฏิบัติงานดับเพลิงและกู้ภัยที่ไม่เป็นตำแหน่งทางการบริหาร ซึ่งเป็นงานบริการที่ต้องเตรียมความพร้อมให้ทันต่อสถานการณ์ฉุกเฉินตลอด ๒๔ ชั่วโมง

๒.๒ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการกำหนดวันเวลาทำงาน ได้แก้ไขเนื้อหา ดังนี้

“กำหนดวันเวลาทำงานปกติ ได้แก่ วันจันทร์ถึงวันอาทิตย์ ตามช่วงเวลาที่กำหนดในข้อ ๓ หรือช่วงเวลาอื่นตามที่หน่วยงานกำหนดให้ข้าราชการในสังกัดปฏิบัติงานเป็นผลัดหรือกะ หรือเป็นอย่างอื่นด้วย โดยจะต้องมีเวลาทำงานไม่น้อยกว่าวันละ ๘ ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละไม่น้อยกว่า ๔๐ ชั่วโมง และมีวันหยุดราชการประจำปีสัปดาห์อย่างน้อย ๒ วันต่อเนื่อง ทั้งนี้ ให้หน่วยงานจัดทำคำสั่งเพื่อกำหนดวันเวลาทำงานให้ชัดเจน

๓. ระบุหัวหน้าหน่วยงานที่มีอำนาจออกคำสั่ง กำหนดมาตรการในรายละเอียดเกี่ยวกับวันเวลาทำงานให้เหมาะสมตามลักษณะงาน เหตุการณ์ และกรณีแวดล้อมอื่น ๆ เป็นการเฉพาะในหน่วยงานของตนได้ตามความจำเป็น แต่ไม่ได้กำหนดบทเฉพาะกาล เนื่องจากบทเฉพาะกาลเป็นบทบัญญัติที่ใช้เชื่อมต่อเมื่อมีการตรากฎหมาย

หรือเปลี่ยนแปลง...

หรือเปลี่ยนแปลงกฎหมายและผู้ร่างกฎหมายต้องการให้มีการบังคับใช้กฎหมายกับเหตุการณ์บางอย่างที่เกิดขึ้นก่อนหรือระหว่างกฎหมายทั้งสองฉบับนั้น เพื่อให้การใช้กฎหมายต่อเนื่องกันระหว่างกฎหมายเก่ากับกฎหมายใหม่ แต่ร่างประกาศดังกล่าวยังไม่เคยมีขึ้น จึงไม่ได้จัดทำเฉพาะกาล

๔. ระบุผู้มีอำนาจในการอนุญาตหากมีการกำหนดรูปแบบและเวลาทำงานนอกเหนือจากที่ได้กำหนดไว้ในประกาศ คือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

๕. สำนักงาน ก.ก. จะติดตามและประเมินการปฏิบัติงานตามร่างประกาศดังกล่าวและนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

๖. ปรับใช้วันเวลาทำงานที่กำหนดตามร่างประกาศดังกล่าวกับผู้ปฏิบัติงานอื่นของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความต่อเนื่องและป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับการดำเนินการกิจร่วมกันระหว่างข้าราชการกับผู้ปฏิบัติงานอื่นของกรุงเทพมหานคร

๗. แจ้งข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนางานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับอาสาสมัครและมูลนิธิต่างๆ เพิ่มมากขึ้น เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาการขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน ให้สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยรับทราบเพื่อดำเนินการให้เหมาะสมต่อไป

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นควรนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เพื่อโปรดพิจารณาเนื้อหาของร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง กำหนดวันเวลาทำงานวันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการลาหยุดราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ก่อนเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ พิจารณาโครงสร้างและรูปแบบของร่างประกาศฯ และนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างประกาศฯ ต่อไป (รายละเอียดตามร่างประกาศฯ แนบท้าย)

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

๑. ควรแก้ไขข้อความ ดังนี้

๑.๑ ข้อ ๓ วรรคท้าย “ทั้งนี้ ให้หน่วยงานจัดช่วงเวลาอย่างเหมาะสมเพื่อลดความแออัดและมีการให้บริการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งให้มีการส่งเสริมให้มีการเหลื่อมเวลาทำงานเพื่อลดความหนาแน่นของการจราจร” แก้ไขเป็น “ทั้งนี้ ให้หน่วยงานจัดช่วงเวลาการทำงานให้เหมาะสม เพื่อสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน” เพื่อให้ร่างประกาศดังกล่าวมีสาระสำคัญครอบคลุมจุดมุ่งหมายในการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนที่มารับบริการเป็นสำคัญมากกว่าเหตุผลในการลดความหนาแน่นของการจราจร

๑.๒ ข้อ ๔ กรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานที่มีลักษณะพิเศษ ได้แก่ งานบริการ งานวิชาการ งานสนับสนุน งานผลิต/บำรุงรักษา งานดูแลระบบที่ทำงานนอกวันเวลาทำงานตามปกติ และงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่ปฏิบัติงานดับเพลิงและกู้ภัยที่ไม่เป็นตำแหน่งทางการบริหาร ซึ่งเป็นงานบริการที่ต้องเตรียมความพร้อมให้ทันต่อสถานการณ์ฉุกเฉินตลอด ๒๔ ชั่วโมงฯ ให้ตัดคำว่า “ที่จะเข้าทำงานและเลิกงานตามวันเวลาทำงานปกติตามข้อ ๓” และให้พิจารณาว่า ปฏิบัติงานที่มีลักษณะพิเศษ ได้แก่ งานบริการ งานวิชาการ งานสนับสนุน งานผลิต/บำรุงรักษา งานดูแลระบบที่ทำงานนอกวันเวลาทำงานตามปกติ และงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ครอบคลุมภารกิจของกรุงเทพมหานครแล้วหรือไม่

๒. ข้อ ๘...

๒. ข้อ ๘ ให้พิจารณาว่า หัวหน้าหน่วยงานของสำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร คือ เลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หรือ หัวหน้าสำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เนื่องจากต้องเป็นผู้ลงนามในคำสั่งกำหนดมาตรการต่าง ๆ เกี่ยวกับวันเวลาทำงาน เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงาน สภาพแวดล้อม และบริบทของหน่วยงาน

๓. ในส่วนของข้อ ๙ “ในกรณีที่หน่วยงานมีเหตุพิเศษซึ่งจะต้องกำหนดวันเวลาทำงานเพิ่มเติมหรือแตกต่างไปจากที่ประกาศนี้กำหนด ให้ดำเนินการเสนอผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเพื่ออนุมัติ” ควรกำหนดให้เป็นประธาน ก.ก. แทนผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายที่จะมีการแก้ไขในอนาคต

๔. กรณีกรุงเทพมหานครกำหนดให้มีการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ควรมีการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความเข้มข้นมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ประสิทธิภาพและผลผลิตของงาน (Productivity) ได้เช่นเดียวกับภาคเอกชน

๕. สำนักงาน ก.ก. ควรมีการชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการจัดทำประกาศดังกล่าว เพื่อให้หน่วยงานสามารถกำหนดวันเวลาได้อย่างยืดหยุ่นและสอดคล้องกับภารกิจงานของกรุงเทพมหานครที่มีความแตกต่างหลากหลาย และควรมีการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามประกาศดังกล่าว เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วง ๓ เดือนแรกด้วย

๖. เมื่อสำนักงาน ก.ก. ปรับปรุงร่างประกาศฯ เรียบร้อยแล้ว ควรนำร่างประกาศดังกล่าวเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบพิจารณากลับกรองโครงสร้างและรูปแบบของร่างประกาศฯ ให้มีความสมบูรณ์ ก่อนนำเสนอ ก.ก. เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

มติที่ประชุม เห็นชอบร่างประกาศ ก.ก. เรื่อง กำหนดวันเวลาทำงานวันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการลาหยุดราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยให้นำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ไปพิจารณาแก้ไขปรับปรุงร่างประกาศฯ ให้มีความเหมาะสม และให้นำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ และ ก.ก. เพื่อพิจารณาต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๔.๒ การกำหนดสวัสดิการเพื่อรองรับและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ
สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครพิจารณาให้ความเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปกำหนดสวัสดิการเพื่อรองรับและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ

สาระสำคัญของเรื่อง

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

๒. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ กำหนดเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มุ่งพัฒนากรุงเทพมหานครให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงเป็นองค์กรแห่งความสุข และกำหนดกลยุทธ์ให้มีการสร้างสภาพแวดล้อมและกลไกให้สอดคล้องกับความหลากหลายของบุคคล เพื่อสร้างความสุขในการทำงาน รักษาคนคุณภาพไว้ในองค์กร และเสริมสร้างความผูกพัน

๓. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ให้สำนักงาน ก.ก. ปรับปรุงกรอบแนวทางการกำหนดสวัสดิการเพื่อรองรับและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศให้เหมาะสมตามความเห็นและข้อเสนอแนะ

ของ อ.ก.ก. ฯ...

ของ อ.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 โดยกรอบแนวทางการกำหนดสวัสดิการเพื่อรองรับและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศมี ๓ แนวทาง ได้แก่ การกำหนดแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR practices) การกำหนดสวัสดิการเพื่อรองรับและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศและการสื่อสารและทำความเข้าใจ

๔. เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ สำนักงาน ก.ก. ได้เข้าร่วมสังเกตการณ์สำนักงานเขตที่จัดงานเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศ ตามนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ในมิติปลอดภัยดี นโยบายที่ ๙ หน่วยงาน กทม.เข้าใจ สนับสนุนความเท่าเทียม และยอมรับความหลากหลายทางเพศ โดยมีการจดทะเบียน “ใบรับการแจ้งชีวิตคู่” ซึ่งเอกสารดังกล่าวได้มีผลให้เกิดสิทธิหรือสถานภาพทางกฎหมายแต่อย่างใด แต่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นการแสดงออกในเชิงสัญลักษณ์ของความหลากหลายทางเพศ การดำเนินการจัดงานดังกล่าว ถือเป็นจุดเริ่มต้นในการยอมรับความหลากหลายทางเพศในหน่วยงานกรุงเทพมหานคร ซึ่งแสดงให้เห็นว่านโยบายได้รับการตอบรับจากหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ มีประชาชนเข้าร่วมจดทะเบียนดังกล่าวเป็นจำนวนมาก

๕. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ได้มีข้อเสนอแนะในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ให้สำรวจแนวทางการจัดสวัสดิการสำหรับตรวจสุขภาพประจำปีโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นสวัสดิการอันดับแรกในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศต้องการ ซึ่งสำนักงาน ก.ก. ได้ขอความร่วมมือจากสำนักงานการแพทย์ในการสำรวจแนวทางการจัดสวัสดิการสำหรับตรวจสุขภาพประจำปีโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พบว่า โรคที่มีการตรวจสุขภาพประจำปีส่วนใหญ่ครอบคลุมกับโรคที่มีโอกาสเกิดขึ้นกับคนวัยทำงาน ซึ่งรายชื่อสถานพยาบาลที่สามารถตรวจโรคได้ฟรี ได้แก่ โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานการแพทย์ ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย และโรงพยาบาลวชิรพยาบาล กลุ่มเป้าหมายที่สามารถตรวจสุขภาพได้ดี ได้แก่ กลุ่มข้าราชการ และลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่มีอายุตั้งแต่ ๓๕ ปีขึ้นไป และกลุ่มข้าราชการ และลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่ำกว่า ๓๕ ปี โดยรายการตรวจสุขภาพประจำปีมีดังนี้

ตารางที่ ๑ รายการการตรวจสุขภาพสำหรับผู้มีอายุไม่เกิน ๓๕ ปีบริบูรณ์

รายการ	ราคาที่เป็นไปได้
๑. Chest X-ray (เอกซเรย์ทรวงอก)	
- Film Chest	๑๗๐
- Mass Chest	๕๐
๒. Urine Examination – Urine Analysis (ตรวจปัสสาวะ)	๕๐
๓. Stool Examination – Routine direct smear ร่วมกับ Occult blood (ตรวจอุจจาระ)	๗๐
๔. Complete Blood Count : CBC แบบ Automation (ตรวจนับและแยกลักษณะเม็ดเลือด)	๙๐
๕. ตรวจมะเร็งปากมดลูก	
- ตรวจภายใน	๑๐๐
- Pap Smear	๑๐๐
รวม	๖๓๐

๒๕๖๖ ตารางที่ ๒...

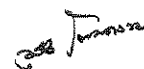
ตารางที่ ๒ รายการการตรวจสุขภาพสำหรับผู้มีอายุเกิน ๓๕ ปีขึ้นไป

รายการ	ราคาที่เป็นไปได้
๑. ตารางที่ ๑ ข้อที่ ๑ - ๕	๖๓๐
๒. Blood Chemistry	
- Glucose (น้ำตาลในเลือด)	๔๐
- Cholesterol (ไขมันคอเลสเตอรอล)	๖๐
- Triglyceride (ไขมันไตรกลีเซอไรด์)	๖๐
- Blood Urea Nitrogen : BUN (ตรวจโรคไต)	๕๐
- Creatinine (ตรวจโรคไต)	๕๐
- SGOT (AST) (ตรวจโรคตับ)	๕๐
- SGPT (ALT) (ตรวจโรคตับ)	๕๐
- Alkaline Phosphatase (ตรวจโรคตับ)	๕๐
- Uric Acid (ตรวจโรคเก๊าท์)	๖๐
รวม	๑,๑๐๐

หมายเหตุ รายการตรวจพิเศษโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย มีดังนี้

๑. ตรวจร่างกายโดยแพทย์ วัดความดันโลหิตและการเต้นของชีพจรให้กับผู้เข้ารับการตรวจทุกคน
๒. ตรวจเลือด รายการที่ ๑ - ๖ ค่าตรวจ ๔๗๐ บาท เพิ่มให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีอายุน้อยกว่า ๓๕ ปี
๓. ตรวจไขมัน (HDL) ไขมันไม่ดี (LDL) และตรวจภาวะเสี่ยงมะเร็งลำไส้ใหญ่ (CEA) ในเลือด ค่าตรวจ ๒๕๐ บาท ให้กับข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีอายุมากกว่า ๓๕ ปี
๔. ตรวจไขมัน (HDL) ไขมันไม่ดี (LDL) ให้กับข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีอายุต่ำกว่า ๓๕ ปี

๖. สำนักงาน ก.ก. ได้ประสานกับสำนักงานการแพทย์เกี่ยวกับผลการดำเนินงานการจัดทำคลินิกสุขภาพเพศหลากหลาย ซึ่งสำนักงานการแพทย์ได้ดำเนินการตามนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร โดยเปิดคลินิกให้บริการแบบครบวงจรในกลุ่มหลากหลายทางเพศ (LGBTQI+) ในชื่อคลินิกสุขภาพเพศหลากหลายกรุงเทพมหานคร (BKK Pride Clinic) นำร่องพัฒนาคลินิกสุขภาพเพศหลากหลาย โดยมีบริการปรึกษาและรักษาปัญหาสุขภาพด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านสุขภาพจิต ด้านฮอร์โมน ด้านโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ด้านการผ่าตัดและศัลยกรรม ซึ่งเปิดให้บริการในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๕ แห่ง ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ ได้แก่ โรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลตากสิน โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ โรงพยาบาลราชพิพัฒน์ และโรงพยาบาลสิรินธร ทั้งนี้ สถิติการให้บริการของคลินิกสุขภาพเพศหลากหลายกรุงเทพมหานคร (BKK Pride Clinic) ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๕ ถึงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีจำนวนทั้งสิ้น ๙๑๓ ราย รายละเอียดตามตารางที่ ๓



ตารางที่ ๓...

ตารางที่ ๓ สถิติการให้บริการของคลินิกสุขภาพทางเพศหลากหลายกรุงเทพมหานคร
(BKK Pride Clinic) แบ่งตามประเภทการให้บริการ

ประเภทการให้บริการ	สถิติการให้บริการ (ครั้ง)
๑. การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต	๓๔๘
๒. การให้คำปรึกษาด้านโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	๔๙๙
๓. การให้ฮอร์โมน	๖๙
๔. การรับยา PrEP (ยาด้านไวรัสแก่ผู้ที่ยังไม่ติดเชื้อ HIV ก่อนมีการสัมผัส)	๑๓๖
๕. การรับยา PEP (ยาป้องกันการติดเชื้อ HIV ในกรณีฉุกเฉิน)	๑๒๕
๖. การให้คำปรึกษาสุขภาพอื่น ๆ	๖๓
รวม	๑,๒๔๐

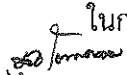
หมายเหตุ : ผู้เข้ารับบริการ ๑ ราย อาจรับบริการมากกว่า ๑ ประเภท

๗. สำนักงาน ก.ก. ได้สำรวจความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสวัสดิการเพื่อรองรับความหลากหลายของบุคคลผ่านช่องทางออนไลน์ (Google Form) ระหว่างเดือนมกราคม - เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ตามข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ที่เห็นควรให้มีการสำรวจเพื่อให้ทราบถึงขนาดของกลุ่มเป้าหมายในการกำหนดสวัสดิการให้เหมาะสม ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ก. ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นไปตามโอกาสทางสถิติ (Non-Probability Sampling) โดยใช้การสุ่มแบบเจาะจง โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ๑๘,๓๖๗ คน เกี่ยวกับประเภทวันลาที่กรุงเทพมหานครควรกำหนดเพิ่มเติม และความคิดเห็นเกี่ยวกับประเภทสวัสดิการที่กรุงเทพมหานครควรกำหนดเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความหลากหลายของบุคคล เพื่อจะได้กำหนดสวัสดิการให้รองรับและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศต่อไป ผลสำรวจสรุปได้ดังนี้

๗.๑ ผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ๑๘,๓๖๗ คน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุ ๔๑-๕๕ ปี อายุเฉลี่ยอยู่ในกลุ่ม Generation X

๗.๒ ผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ๑๘,๓๖๗ คน มีการระบุว่าตนเองเป็นกลุ่มคนที่มีเพศตรงตามเพศกำเนิด และรักคนต่างเพศ (Straight) จำนวน ๑๕,๑๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๗๑ เป็นกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQI+) จำนวน ๓,๑๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๘๓ ทั้งนี้ เมื่อเทียบสัดส่วนของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQI+) ที่ตอบแบบสำรวจฯ กับจำนวนผู้ปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานคร ๘๔,๕๐๖ คน (ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร) จะมีสัดส่วนเท่ากับ ๑:๒๖ คน ซึ่งสัดส่วนดังกล่าวมีความใกล้เคียงกับการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Sampling) โดยวิธีการสังเกตการณ์รายบุคคล (Observation) ในสำนักงาน ก.ก. ซึ่งได้สัดส่วนผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQI+) เมื่อเทียบกับจำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดในสำนักงาน ก.ก. ๒๓๗ คน เท่ากับ ๑:๒๓ (รายละเอียดแนวทางการสำรวจเพศสภาพของผู้ปฏิบัติงานสำนักงาน ก.ก. ปรากฏตามเอกสารหมายเลข ๒) จึงประมาณการได้ว่าสัดส่วนของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQI+) ต่อจำนวนผู้ปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานคร เท่ากับ ๑:๒๖ คน

๗.๓ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยที่กรุงเทพมหานครออกประกาศเรื่อง นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ และการป้องกันการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน โดยกำหนดให้สามารถแต่งกายโดยอิสระ ไม่ต้องตรงตามเพศกำเนิด ซึ่งหน่วยงานได้มีการดำเนินการโดยให้อิสระ

ในการแต่งกาย...


ในการแต่งกายที่ไม่ตรงตามเพศกำเนิดของตน และมีกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหา การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนได้รับการปฏิบัติด้วยความเป็นธรรมและได้รับความคุ้มครองหากมีการเลือกปฏิบัติทางเพศ แต่ยังมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่ยังไม่ทราบว่ากรุงเทพมหานคร ออกประกาศดังกล่าว (ร้อยละ ๔๕.๗๒) ทำให้พวกเขายังไม่ทราบถึงแนวทาง/กลไก/กระบวนการในการป้องกันการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศหากได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม กรุงเทพมหานครจึงควรประชาสัมพันธ์ในเรื่องเหล่านี้ให้คนรับรู้อย่างทั่วถึงต่อไป ซึ่งเป็นหน้าที่ของทุกหน่วยงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการประชาสัมพันธ์ และการให้ความรู้

๗.๔ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการให้มีเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อจะนำไปใช้ในการซื้อที่อยู่อาศัยและชำระหนี้ และอุปโภค บริโภค เช่น เพื่อเก็บไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน เพื่อเป็นทุนการศึกษา เพื่อดูแลบิดามารดา บุตร เป็นต้น

๗.๕ ประเภทการลาที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการมากที่สุด คือ การลาของคนทุกเพศเพื่อดูแลบุพการี/คนในครอบครัว การลาของคนทุกเพศเพื่อจัดงานศพให้คนในครอบครัว/คนที่ตนเองอุปถัมภ์ การลาของผู้ชายเพื่อเลี้ยงดูบุตรที่เกิดจากการจดทะเบียนรับรองบุตร ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นได้ว่าประเภทการลาดังกล่าวสอดคล้องกับความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากที่ต้องการอุปการะ/เลี้ยงดูคนในครอบครัวและบุตรของตนเองและต้องการให้สามารถลาได้ ๑๕ วัน โดยได้รับเงินเดือน ส่วนประเภทการลาที่คนเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ การลาของคนทุกเพศเพื่อดูแลสัตว์เลี้ยง (เห็นด้วยร้อยละ ๔๖.๓๕) และการลาของคนทุกเพศเพื่อผ่าตัดปรับเปลี่ยนเพศ/ทำศัลยกรรมความงาม (เห็นด้วยร้อยละ ๕๕.๗๖) โดยให้เหตุผลว่าเรื่องดังกล่าวเป็นกิจส่วนตัว ควรใช้ลาิจหรือลาป่วย (ในกรณีผ่าตัดปรับเปลี่ยนเพศ) มิควรรนำมาเป็นประเภทของการลา หรือหากจะมีการลาเพื่อดูแลสัตว์เลี้ยงจริง ควรเป็นสัตว์เลี้ยงที่มีการขึ้นทะเบียนสัตว์เลี้ยง (ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีมีการประกาศใช้) และต้องเป็นกรณีที่ผู้เลี้ยงมีสถานภาพโสดหรือสมรสแล้วแต่ไม่มีบุตร ส่วนกรณีของการลาของคนทุกเพศเพื่อผ่าตัดปรับเปลี่ยนเพศ/ทำศัลยกรรมความงาม สอดคล้องกับความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่รักคนต่างเพศ ซึ่งมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันคือ ไม่มีความต้องการปรับเปลี่ยนเพศ

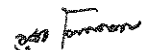
๗.๖ สวัสดิการที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้กรุงเทพมหานครกำหนดเพิ่มเติม คือ การตรวจโรคประจำปีฟรีที่สถานพยาบาลของกรุงเทพมหานคร การทำประกันชีวิตในตำแหน่งงานที่มีความเสี่ยง/ทำงานภาคสนาม และการจัดทำบัตรส่วนลดค่ารถไฟฟ้า/รถเมล์/รถสาธารณะ

๗.๗ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนเห็นด้วยที่กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ควรมีสวัสดิการเลือกพักค้างคืนกรณีไปอบรม/ปฏิบัติราชการกับเพศที่ไม่ใช่เพศกำเนิดของตนเองภายใต้ความสมัครใจของคุณนอน และเห็นด้วยที่กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศควรถ่ายรูปติดบัตรได้ตามเพศสภาพของตนเอง

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับและสนับสนุนความเท่าเทียมของบุคคล จึงเห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๑. กำหนดให้มีการสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศผ่านช่องทางต่าง ๆ ทั้งช่องทางของกรุงเทพมหานครและช่องทางการสื่อสารมวลชน รวมทั้งให้ความรู้ผ่านหลักสูตรการศึกษาและหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. กำหนดให้หน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและทุกหน่วยงานสร้างความเข้าใจกับผู้บังคับบัญชาทุกระดับเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อทำงานร่วมกันอย่างเสมอภาค และติดตามประเมินผลการดำเนินการดังกล่าว



๓. กำหนดให้...

๓. กำหนดให้หน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ

๔. กำหนดให้หน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลออกแบบสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับความหลากหลายของบุคคลตามผลการสำรวจฯ และแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการลา และการจ่ายเงินเดือนให้สอดคล้องกับสวัสดิการที่ออกแบบ เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้จริงในระยะเวลาที่รวดเร็ว และรายงานให้ ก.ก. ทราบต่อไป

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.

๑. ควรมีการเทียบเคียงหรืออ้างอิงนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสำหรับผู้มีความหลากหลายทางเพศจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศด้วยว่ามีมาตรฐานและการดำเนินการอย่างไร เช่น สิทธิการลาประเภทต่าง ๆ การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร เป็นต้น เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีตัวอย่างเทียบเคียงในการจัดสวัสดิการให้แก่กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ หากเรื่องนี้สามารถดำเนินการได้สำเร็จ จะเป็นต้นแบบให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย

๒. การออกแบบสวัสดิการสำหรับผู้มีความหลากหลายทางเพศ ควรนำกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) มาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการออกแบบสวัสดิการให้แก่ผู้มีความหลากหลายทางเพศได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มดังกล่าว ทั้งนี้ ไม่ควรให้ความสำคัญหรือแยกจัดสวัสดิการเฉพาะกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศเท่านั้น แต่ควรคำนึงถึงการจัดสวัสดิการให้แก่คนทุกกลุ่มในองค์กร เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมทางเพศอย่างแท้จริง

๓. ควรวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อให้สามารถออกแบบสวัสดิการรองรับและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศได้อย่างชัดเจนและครอบคลุมความต้องการของคนทุกกลุ่ม เช่น ข้อมูลกลุ่มผู้ไม่ฝักใฝ่ทางเพศที่มีจำนวนมากถึง ๑,๐๒๓ คน หากสามารถจำแนกประเภทได้ชัดเจน จะทำให้การออกแบบสวัสดิการสอดคล้องกับข้อเท็จจริงมากยิ่งขึ้น เป็นต้น

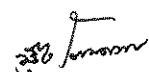
๔. คลินิกสุขภาพเพศหลากหลายกรุงเทพมหานคร (BKK Pride Clinic) นอกจากจะให้การดูแลด้านสุขภาพ (Health Care) แล้ว ควรให้ความสำคัญกับการดูแลด้านสุขภาพจิต (Mental Health) ด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้ครอบคลุมความต้องการใช้บริการของคนทุกกลุ่มในองค์กร

๕. นอกจากเรื่องของการดูแลด้านสุขภาพ (Health Care) แล้วควรให้ความสำคัญกับการดูแลในเรื่องของสุขภาพจิต (Mental Health) ด้วย เนื่องจากปัจจุบันเป็นเรื่องที่ควรให้ความสนใจ ดังนั้น ควรต้องมีการสำรวจกลุ่มคนทั่วไปด้วย ซึ่งในอนาคตควรเปิดโอกาสให้กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQI+) และกลุ่มคนทั่วไปสามารถเข้ามาใช้สวัสดิการในเรื่องนี้ได้

มติที่ประชุม ให้สำนักงาน ก.ก. รับข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก. ไปปรับปรุงการกำหนดสวัสดิการเพื่อรองรับและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศให้มีความเหมาะสม และนำเสนอ อ.ก.ก. เพื่อพิจารณาต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

-ไม่มี-



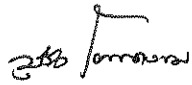
ระเบียบวาระที่ ...

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องกำหนดวันประชุม

กำหนดการประชุม อ.ก.ก. ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ ในวันพุธที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖
เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

มติที่ประชุม รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๑๐ น.



(นายบุญลือ โตนดงาม)

ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก.

อ.ก.ก. และเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม