

รายงานการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕
วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และห้องนพรัตน์ ชั้น ๕ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณผล ประธาน อ.ก.ก.
๒. นางวันทนี วัฒนะ อ.ก.ก.
รองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย
๓. นายเฉลิมพล โชตินุชิต อ.ก.ก.
รองปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย
๔. นางสาวธนพร แดงจิว อ.ก.ก.
ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร
แทนปลัดกรุงเทพมหานคร
๕. ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่ อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๖. ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุพจน์ ทราญแก้ว 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. นางสาวจเรช อรัญวัฒน์ อ.ก.ก.
ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
สำนักงาน ก.พ.
๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุदारัตน์ หงวนเสงี่ยม อ.ก.ก.
ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา
๑๓. นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร อ.ก.ก.
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
๑๔. นางสาวอรุณญา พรไชยะ อ.ก.ก.
ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

๒๖๖ *Tomman*

๑๕. นายบุญลือ...

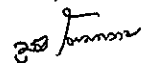
๑๕. นายบุญลือ โตนดงาม อ.ก.ก. และเลขานุการ
ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.
๑๖. นางสาวอรณิสร์ บัณฑิตสุขุมาลัย ผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.
๑๗. นายกิตติ มีศิริ ผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร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

ผู้ไม่มาประชุม

๑. ดร.บวรนนท์ ทองกัลยา ตัดการกิจ
ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายประสพสุข ทิมพโกวิท รองผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๒. นางสาวประภาศรี ศุภอักษร ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๓. นางสาวอำพาพร รุ่งโรจน์สาคร ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๔. นางกาญจนา เฉลิมพงษ์ ผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๕. นางสาวจาริณี รุทธะกาญจน์ ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๖. นางสาวณัฏฐกา โสมสิน ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ
สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๗. นายภัทรารุช อุดมมนกุล ผู้อำนวยการกองพิทักษ์ระบบคุณธรรม
สำนักงาน ก.ก.
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)
๘. นางสาวระพีพรรณ พุทธานู ผู้อำนวยการส่วนข้อมูลบุคคล
สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
(เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)



๙. นายदनัย...

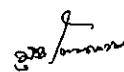
๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุพจน์ ทรายแก้ว อ.ก.ก.
ผู้ทรงคุณวุฒิ
๘. รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว อ.ก.ก.
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
๙. รองศาสตราจารย์ ดร. ประพัทธ์พงษ์ อุปลา อ.ก.ก.
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
๑๐. นายชัยรัตน์ แก้วเพียงเพ็ญ อ.ก.ก.
หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร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

ทั้งนี้ ได้มีการแสดงตนเพื่อเข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ก่อนร่วมการประชุม
เรียบร้อยแล้ว จำนวน ๑๒ คน และมี อ.ก.ก. ๗ 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. นายกิตติ มีศิริ ผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.

มติ อ.ก.ก.

รับทราบ



ระเบียบวาระที่ ๒...

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๕
ฝ่ายเลขานุการฯ เสนอขอให้ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ โดยมี อ.ก.ก. ขอแก้ไขรายชื่อผู้มาประชุม ลำดับที่ ๑๐ จาก “นายทิวากร พิศาลสถิตกร” เป็น “นายทิวากร พิศาลสถิตกรกรม”

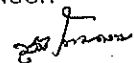
มติ อ.ก.ก. รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๕

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา
เรื่อง การกำหนดสวัสดิการเพื่อรองรับและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ

สำนักงาน ก.ก. เสนอขอให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครพิจารณาให้ความเห็นและข้อเสนอแนะต่อกรอบแนวทางการกำหนด สวัสดิการเพื่อรองรับและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ ซึ่งมีสาระสำคัญของเรื่อง ดังนี้

๑. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ ได้มีนโยบาย “หน่วยงาน กทม.เข้าใจ สนับสนุนความเท่าเทียม และยอมรับความหลากหลายทางเพศ” เพื่อให้กลุ่มผู้มีความหลากหลายทาง เพศ หรือ LGBTQI ในกรุงเทพมหานครได้รับการยอมรับผ่านความเข้าใจจากกรุงเทพมหานครในฐานะ หน่วยงานรัฐ ประชาชนได้รับการบริการอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยความเข้าใจในความอ่อนไหวทางเพศ (gender sensitivity) และความเท่าเทียมทางเพศ โดยมุ่งเน้นให้กรุงเทพมหานครมีการกำหนดหลัก ธรรมาภิบาลของหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร ให้การยอมรับโดยไม่มีเงื่อนไขในสังคมและสนับสนุนความ เท่าเทียมทางเพศ อบรมให้เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานของกรุงเทพมหานครปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่และประชาชน โดยเฉพาะผู้มีความหลากหลายทางเพศอย่างเท่าเทียม เน้นการยอมรับและความเข้าใจ สามารถร้องทุกข์เรื่อง การปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมได้ สนับสนุนการแสดงออกที่หลากหลาย โดยไม่บังคับแต่งชุดเครื่องแบบ ข้าราชการตามเพศกำเนิด สามารถแต่งชุดเครื่องแบบตามที่สะดวกใจได้ และมีกฎเพื่อป้องกันการคุกคามทางเพศ ในหน่วยงานกรุงเทพมหานคร

๒. เพื่อรองรับนโยบายดังกล่าว กรุงเทพมหานครได้ออกประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ และการป้องกันการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการ ทำงาน ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครถือปฏิบัติ โดยมี เจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการเลือก ปฏิบัติทางเพศ การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน ด้วยการปฏิบัติต่อกัน อย่างให้เกียรติและ เคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นทางเลือกปฏิบัติ ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชน ผู้รับบริการ และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือ ดำเนินงานร่วมกับกรุงเทพมหานคร โดยได้กำหนดให้บุคคลทุกเพศรวมทั้งกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ สามารถแต่งกายมาทำงานได้ตามความเหมาะสม ถูกกาลเทศะ โดยไม่จำเป็นต้องตรงตามลักษณะของเพศโดย กำเนิด สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สนับสนุนและยอมรับการแสดงออก



ที่หลากหลาย...

ที่หลากหลายทางพฤติกรรมของบุคคลทุกเพศรวมทั้งกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ และสร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน

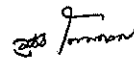
๓. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้มอบหมายให้สำนักงาน ก.ก. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดสวัสดิการเพื่อรองรับและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนากกรุงเทพมหานครให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งความสุข (HR High Quality : Happiness & High Performance) กลยุทธ์ ๑.๔ สร้างสภาพแวดล้อม/พื้นที่การทำงาน และกลไกให้สอดคล้องกับความหลากหลายของบุคคล (Personalization) เพื่อสร้างความสุขในการทำงาน รักษาคุณภาพไว้ในองค์กร และเสริมสร้างความผูกพันต่องาน ต่อองค์กร และต่อสาธารณะ

๔. สำนักงาน ก.ก. ได้ศึกษาข้อมูลและเทียบเคียงข้อมูลกับหน่วยงานภายนอกเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการเพื่อรองรับและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงานในประเทศไทย พบว่า หน่วยงานเอกชนร้อยละ ๙๐ (๑๘ แห่ง จาก ๒๐ แห่ง) มีการกำหนดสวัสดิการเพื่อรองรับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQI) เช่น บริษัทกรุงไทย จำกัด (มหาชน) บริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส จำกัด (มหาชน) บริษัทแสนสิริ บริษัทเซลล์ บริษัทโลนแมน บริษัททอเดคโค เป็นต้น โดยสวัสดิการที่มีการกำหนดมากที่สุดเรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับ ๑ คือ ให้งานสามารถแต่งกายได้ตามเพศสภาพหรืออัตลักษณ์ทางเพศของตน โดยต้องอยู่บนพื้นฐานของความปลอดภัย ความสุภาพ และถูกกาลเทศะ อันดับ ๒ คือ สวัสดิการแก่คู่ชีวิตเทียบเท่ากับสวัสดิการที่ให้แก่คนที่จดทะเบียนสมรสกับคนต่างเพศ เช่น เงินสวัสดิการประกันสุขภาพ ส่วนลดการตรวจสุขภาพสำหรับครอบครัวในราคาของบริษัท เงินสวัสดิการช่วยเหลือกรณีแต่งงานและกรณีครอบครัวเสียชีวิต เป็นต้น อันดับ ๓ คือ สวัสดิการสำหรับการผ่าตัดแปลงเพศ ทั้งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ การให้คำปรึกษา และการปรับเปลี่ยนให้การลาเพื่อการผ่าตัดแปลงเพศของพนักงานถือเป็นการลาป่วย อันดับ ๔ คือ เพิ่มสิทธิการลา ได้แก่ การลาเพื่อรับอุปการะบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย การลาเพื่อเข้าพิธีสมรส การลาผานกิจครอบครัว และอันดับที่ ๕ คือ มีทางเลือกให้งานสามารถเลือกกระบุเพศตัวเองได้มากกว่าแค่ชาย-หญิง

๕. สำนักงาน ก.ก. ได้ประชุมกลุ่มย่อยกับผู้ปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานครที่เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศ และที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร(ดร.วิลาวัลย์ ธรรมชาติ) ซึ่งรับผิดชอบกำกับติดตามนโยบาย “หน่วยงาน กทม.เข้าใจ สนับสนุนความเท่าเทียม และยอมรับความหลากหลายทางเพศ” ของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่าสวัสดิการที่ควรดำเนินการเพื่อรองรับและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ ทั้งเพศชาย เพศหญิง และกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ประกอบด้วย

๕.๑ การกำหนดแนวทางให้เพศชายที่ผ่าตัดแปลงเพศ อยู่เวรรักษาการณประจำสถานที่ราชการช่วงกลางวันเหมือนเพศหญิง หรือหากมีความจำเป็นต้องอยู่เวรกลางคืน ให้จัดห้องนอนแยกกับเพศชายที่อยู่ร่วมปฏิบัติหน้าที่เวร หรือร่วมปฏิบัติหน้าที่เวรกับเพศชายที่ผ่าตัดแปลงเพศ

๕.๒ การกำหนดแนวทางให้ผู้ผ่าตัดแปลงเพศถ่ายรูปติดบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐตามเพศสภาพของตนเอง



๕.๓ การให้สิทธิ...

๕.๓ การให้สิทธิลา ๑๕ วันทำการ เพื่อเลี้ยงดูบุตรบุญธรรมวัยแรกเกิดก่อน ๗ ปี/บุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย (จากการจดทะเบียนรับรองบุตรหรือคำพิพากษาของศาล)/บุตรที่เกิดจากการอุ้มบุญ โดยได้รับเงินเดือนเหมือนกับข้าราชการชาย ซึ่งสามารถลาไปช่วยเหลือภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตรได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

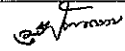
๕.๔ การกำหนดแนวทางให้ผู้มีความหลากหลายทางเพศมีสิทธิเลือกพักค้างคืนกรณีไปอบรม/ปฏิบัติราชการกับเพศที่ไม่ใช่เพศกำเนิดของตนเอง ภายใต้ความสมัครใจของผู้ร่วมค้างคืน

๕.๕ การให้เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อใช้ในการผ่าตัดแปลงเพศหรือการอุปโภค/บริโภค

๖. สำนักงาน ก.ก. ได้สำรวจความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสวัสดิการเพื่อรองรับความหลากหลายทางเพศผ่านช่องทางออนไลน์ (Google Form) ในเดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๕ โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นไปตามโอกาสทางสถิติ (Non-Probability Sampling) โดยใช้การสุ่มแบบเจาะจง เนื่องจากไม่สามารถระบุกลุ่มเป้าหมายได้ โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ๗๑ คน พบว่า สวัสดิการที่กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศต้องการมากที่สุด ๓ ลำดับแรก คือ

ตารางที่ ๑ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกแบบสวัสดิการเพื่อรองรับความหลากหลายทางเพศ

ประเด็นความคิดเห็น	เห็นด้วย จำนวน (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย จำนวน (ร้อยละ)
๓.๑ กลุ่ม LGBTQIA+ ควรให้สิทธิเลือกพักค้างคืนกรณีไปอบรม/ปฏิบัติราชการกับเพศที่ไม่ใช่เพศกำเนิดของตนเอง ภายใต้ความสมัครใจของคุณอน	๖๘	๓
๓.๒ กลุ่ม LGBTQIA+ ควรมีวันลา ๑๕ วัน เพื่อเลี้ยงดูบุตรแรกเกิด/บุตรบุญธรรม/บุตรที่เกิดจากการอุ้มบุญโดยได้รับเงินเดือน	๖๗	๔
๓.๓ ควรมีการให้ความช่วยเหลือในกรณีคู่ชีวิตเสียชีวิต ป่วย หรือทุพพลภาพให้เท่าเทียมคู่สมรสหญิง-ชาย และควรมีการเบิกค่ารักษาพยาบาลของคู่ชีวิต	๖๗	๔
๓.๔ กลุ่ม LGBTQIA+ ควรถ่ายรูปติดบัตรได้ตามเพศสภาพของตนเอง	๖๕	๖
๓.๕ ผู้ชายที่ผ่าตัดแปลงเพศ ควรเข้าเวรยามกลางวันเหมือนเพศหญิง	๖๒	๙
๓.๖ ควรมีการเพิ่มเงินสนับสนุนช่วยเหลือสำหรับการสมรสของกลุ่ม LGBTQIA+	๕๗	๑๔
๓.๗ กลุ่ม LGBTQIA+ ที่มีเพศกำเนิดเป็นเพศชาย ควรจัดห้องนอนแยกกับผู้อยู่เวรอีกคน/เข้าเวรกับกลุ่ม LGBTQIA+	๕๑	๒๐
๓.๘ ควรมีการให้เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำสำหรับการอุปโภค/บริโภค เช่น การผ่าตัดแปลงเพศ การทำศัลยกรรม	๔๗	๒๔
๓.๙ ควรมีห้องน้ำสำหรับ กลุ่ม LGBTQIA+ ในหน่วยงาน	๔๔	๒๗
๓.๑๐ ผู้หญิงที่ผ่าตัดแปลงเพศ ควรเข้าเวรยามกลางวันเหมือนเพศชาย	๔๒	๒๙


ทั้งนี้...

ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสำรวจมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมให้ในเรื่องการเข้าเวรกลางคืน ควรครอบคลุม ทั้งผู้ที่ผ่าตัดแปลงเพศ ผู้ใช้ฮอร์โมนกระตุ้น และผู้ที่มีหนังสือรับรองของโรงพยาบาลหรือสถาบันทางการแพทย์ ของรัฐ โดยแพทย์ทางจิตเวชเป็นผู้วินิจฉัยว่าเป็นผู้มี "ภาวะเพศสภาพไม่ตรงกับเพศกำเนิด" (Gender Identity Disorder) และควรมีสวัสดิการสำหรับการตรวจโรคประจำปีฟรี เพื่อป้องกันการติดต่อโรคทางเพศสัมพันธ์

๗. ข้อมูลข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างประจำในระบบข้อมูลและ หน่วยงานคอมพิวเตอร์ (ระบบ MIS๒) ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ พบว่า มีข้าราชการ ๑๙,๘๗๗ คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงมีจำนวน ๑๒,๙๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๑๘ อายุเฉลี่ยส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ๔๑ - ๕๕ ปี (กลุ่ม Gen X) โดยมีจำนวน ๙,๑๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๑๘ ส่วนใหญ่สถานภาพโสด มีจำนวน ๑๐,๙๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๙๑ มีสถานภาพสมรสจำนวน ๖,๗๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๘๗ ทั้งนี้ ข้าราชการส่วนใหญ่ไม่มีบุตร โดยมีจำนวน ๑๒,๑๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๑๑ ส่วนผู้มีบุตรมีจำนวน 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 ลูกจ้างประจำส่วนใหญ่มีบุตร โดยมีจำนวน ๑๘,๖๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๒๖

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ ทั้งเพศชาย เพศหญิง และกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ เห็นควรกำหนดแนวทางการกำหนดสวัสดิการเพื่อรองรับและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๑. การดำเนินการระยะสั้น ภายใน ๑ - ๒ ปี

๑.๑ สร้างความรู้ความเข้าใจให้ผู้ปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานครปฏิบัติ

ต่อเพื่อนร่วมงาน/ประชาชน/ผู้รับบริการทุกเพศ รวมทั้งกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศอย่างเท่าเทียม ยอมรับและเข้าใจในความอ่อนไหวทางเพศ โดยการเชิญคนที่มีอิทธิพลต่อความคิดและการตัดสินใจ และมีชื่อเสียง ในด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และเผยแพร่เรื่องราวต่าง ๆ ในสื่อสังคมออนไลน์ (Influencer) มาสร้างความเข้าใจกับผู้บังคับบัญชาเพื่อไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติทางเพศ และสร้างความเข้าใจให้กับผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถปฏิบัติงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข

๑.๒ สร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีความเกื้อกูล/ส่งเสริม และเป็นพลัง

ให้คนทุกเพศ

๑.๓ ส่งเสริมให้เกิดการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยยึดหลักผลงาน และไม่เลือก

ปฏิบัติทางเพศ

๑.๔ การขอความร่วมมือจากสถาบันการเงินเพื่อให้เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อใช้

สำหรับการอุปโภค/บริโภค ซึ่งรองรับความต้องการของคนทุกเพศ และสามารถนำไปใช้ในการผ่าตัดแปลงเพศ/ผ่าตัดศัลยกรรม ได้ตามความต้องการ

๑.๕ การจัดสวัสดิการสำหรับการตรวจโรคประจำปีฟรี เพื่อป้องกันการติดต่อ

โรคทางเพศสัมพันธ์และโรคร้ายแรงอื่น ๆ สำหรับคนทุกเพศ

๑.๖ กำหนด...

๑.๖ กำหนดแนวทางให้เพศชายที่ผ่าตัดแปลงเพศ อยู่เวรรักษาการณั้ประจำ สถานที่ราชการช่วงกลางวันเหมือนเพศหญิง หรือหากมีความจำเป็นต้องอยู่เวรกลางคืน ให้จัดห้องนอนแยก กับเพศชายที่อยู่ร่วมปฏิบัติหน้าที่เวร หรือร่วมปฏิบัติหน้าที่เวรกับเพศชายที่ผ่าตัดแปลงเพศ ซึ่งในประเด็นนี้ สำนักงาน ก.ก. ได้หารือกับสำนักงานการแพทย์ และสำนักงานการแพทย์มีความเห็นว่าเนื่องจากสภาพร่างกายของผู้ ผ่าตัดแปลงเพศเปลี่ยนไปจากเดิม จึงเป็นเหตุสมควรที่จะให้ปฏิบัติต่างจากเพศชาย ซึ่งผู้ผ่าตัดฯ จะต้องมิ ใ้รับรองแพทย์หรือประวัติการรักษาที่โรงพยาบาลเป็นหลักฐานในการขอยกเว้นไม่อยู่เวรกลางคืน ซึ่งตาม ข้อ ๑๐ ของหลักเกณฑ์การอยู่เวรรักษาการณั้ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๒ ข้อ ๑๐ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการหรือหน่วยงานสามารถใช้ดุลพินิจในการที่จะสั่งการการอยู่เวร รักษาการณั้ตามความเหมาะสมได้

๑.๗ การกำหนดแนวทางให้ผู้มีความหลากหลายทางเพศมีสิทธิเลือกพักค้างคืน กรณีไปอบรม/ปฏิบัติราชการกับเพศที่ไม่ใช่เพศกำเนิดของตนเอง ภายใต้ความสมัครใจของผู้ร่วมค้างคืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการเบิกค่าที่พักตามแนวทางการจัดทำโครงการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ที่ปลัดกรุงเทพมหานครเห็นชอบ เมื่อ พ.ศ. ๒๕๕๗ ที่กำหนดให้ดำเนินการได้หากมีกรณีไม่เหมาะสม หรือมีเหตุจำเป็น

๒. การดำเนินการระยะกลาง ภายใน ๓ - ๕ ปี

๒.๑ การยกเลิกการอยู่เวรรักษาการณั้ประจำสถานที่ราชการ ซึ่งเป็นไปตาม มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๒ ข้อ ๙ ที่ระบุว่าในกรณีที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานใดมีหน่วย รักษาความปลอดภัยประจำสถานที่ราชการ หรือมีการจ้างเอกชนให้บริการดูแลรักษาความปลอดภัยและ ความสงบเรียบร้อย หรือหน่วยงานนั้นรับผิดชอบในเรื่องนี้โดยเฉพาะอยู่แล้ว จะไม่จัดให้มีเวรรักษาการณั้ก็ได้

๒.๒ การเพิ่มประเภทการลา คือ ลา ๑๕ วันทำการ เพื่อเลี้ยงดูบุตรบุญธรรมวัย แรกเกิด - ก่อน ๗ ปี/บุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย(จากการจดทะเบียนรับรองบุตรหรือคำพิพากษาของศาล)/ บุตรที่เกิดจากการอุ้มบุญภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่คลอดบุตร โดยสวัสดิการดังกล่าวครอบคลุมสำหรับ คนทุกเพศ ซึ่งเป็นอำนาจของ ก.ก. ในการกำหนดวันลา

๒.๓ การกำหนดแนวทางให้ผู้ผ่าตัดแปลงเพศถ่ายรูปติดบัตรประจำตัว เจ้าหน้าที่ของรัฐตามเพศสภาพของตนเอง

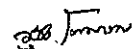
๓. การดำเนินการระยะยาว ภายใน ๖ - ๑๐ ปี ภายหลังการประกาศใช้กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดสิทธิและสถานภาพของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ

๓.๑ การกำหนดวันลาให้สอดคล้องกับหลักการสมรสเพศเดียวกัน

๓.๒ การกำหนดสวัสดิการให้สอดคล้องกับหลักการสมรสเพศเดียวกัน

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.๖

๑. ควรกำหนดแนวทางการดำเนินการแบ่งเป็น ๓ แนวทาง ได้แก่ การกำหนด แนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR practices) ซึ่งเป็นแนวทางการปฏิบัติ การแสดงตน การแต่งกาย ซึ่งจะเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงได้ชัดเจน ส่วนที่สอง เป็นเรื่องการกำหนดสวัสดิการซึ่งมีความ



เกี่ยวข้อง...

เกี่ยวข้องกับตนเองและครอบครัว เช่น คู่สมรสหรือบุตร ส่วนที่สาม เป็นเรื่องการสื่อสารและการทำความเข้าใจทั้งบุคคลที่เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศและบุคคลที่มีเพศสภาพตามเพศกำเนิด

๒. การจัดทำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดสวัสดิการเพื่อรองรับและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ ควรมีการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ให้มากขึ้น ตลอดจนควรมีการประกาศนโยบายเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศ ให้กับประชาชนทั่วไปและผู้ที่เกี่ยวข้องรับบริการรับทราบเป็นระยะๆ ทั้งในส่วนของสำนักงานเขตและสำนักต่าง ๆ รวมทั้งการทำความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานเนื่องจากต้องปฏิบัติงานร่วมกัน แล้วจึงดำเนินการไปยังเรื่องอื่น ๆ ซึ่งจะส่งผลให้การสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศประสบความสำเร็จได้

๓. การสร้างบรรยากาศที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ ในส่วนของสถานที่ทำงานและจุดที่ให้บริการควรจะต้องดำเนินการควบคู่กันไป เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานที่ให้บริการประชาชนโดยตรง ซึ่งมีความแตกต่างกับหน่วยงานที่ไม่ได้ให้บริการประชาชนโดยตรง จึงต้องมีการเตรียมคนให้พร้อม ทำให้ผู้รับบริการเกิดความเข้าใจ ทำให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจ และสร้างการยอมรับ ทั้งนี้การดำเนินการควรต้องทำอย่างต่อเนื่อง

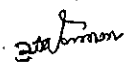
๔. ควรมีการสำรวจจำนวนผู้มีความหลากหลายทางเพศเพื่อให้ทราบจำนวนและนำมาประมาณการเรื่องงบประมาณในการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมต่อไป และควรมีการสำรวจความคิดเห็นในภาพรวมของผู้ปฏิบัติงานกรุงเทพมหานครทุกเขต ไม่เฉพาะผู้มีความหลากหลายทางเพศเท่านั้น เกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อรองรับความหลากหลายทางเพศ

๕. เมื่อเริ่มต้นดำเนินการ ช่วงระยะเวลา ๓ เดือน ๖ เดือน หรือ ๙ เดือน ควรประเมินผลว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้หรือไม่ ทั้งนี้เมื่อดำเนินการแล้วบางเรื่องอาจจะไม่มีความจำเป็นต้องดำเนินการต่อ จากนั้นก็ควรเปิดโอกาสให้ผู้มีความหลากหลายทางเพศได้เสนอว่าสิ่งที่ได้รับไปตรงกับความต้องการหรือไม่อย่างไร โดยอาจใช้การทดลองและสอบถามความคิดเห็นจากบุคลากรในสำนักและสำนักงานเขตว่ามีความเห็นอย่างไร มีข้อเสนอแนะอะไรบ้าง

๖. การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเรื่องที่สำคัญ สามารถสะท้อนให้เห็นการดำเนินการตามนโยบายที่ชัดเจนที่สุด ดังนั้น อาจดำเนินการในเรื่องทางกายภาพ โดยการสร้างห้องน้ำในสำนักงานเขตที่เป็นหน่วยงานนำร่อง (sandbox) ก่อน หรือติดตามผลการดำเนินการในสำนักงานเขตที่ได้มีการจัดทำห้องน้ำสำหรับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ

๗. เรื่องการสร้างผู้นำเป็นที่สิ่งที่ควรให้ความสำคัญ ในส่วนของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ หากคนกลุ่มนี้ได้รับการพัฒนาและสร้างเสริมประสบการณ์ด้านการเป็นผู้นำที่เหมาะสม เมื่อได้รับการคัดเลือกให้เป็นหัวหน้าทีมหรือเลื่อนระดับสูงขึ้นเป็นผู้บริหารจะสามารถสร้างผลงานที่เป็นคุณประโยชน์ให้กับหน่วยงานได้ ดังนั้น ควรต้องมีการเตรียมการเพื่อรองรับในเรื่องนี้

๘. การจัดสวัสดิการควรกำหนดให้ครอบคลุมทุกกลุ่ม เช่น การให้เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ ควรกำหนดให้ชัดเจนว่านำไปใช้ด้านใดได้บ้าง เช่น สำหรับการอุปโภคบริโภค สำหรับการผ่าตัดแปลงเพศ การทำศัลยกรรม เป็นต้น เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกับกลุ่มทั่วไปด้วย ส่วนการตรวจโรคประจำปีทุกคน



จะต้อง...

จะต้องได้รับการตรวจโรคไม่ใช่ว่าเฉพาะกลุ่ม ส่วนเรื่องของการเพิ่มประเภทการลานั้นควรเพิ่มในส่วนที่เป็น
นิยามของการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร ทั้งนี้ ในบางเรื่องอาจทำได้ในระยะสั้น เช่น การปรับแนวทางการ
อยู่เวรรักษาการณ์ การถ่ายรูปติดบัตรประจำตัวประชาชนตามเพศสภาพ เป็นต้น แต่บางเรื่องจะต้อง
เตรียมการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายในอนาคต

๙. การดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ
ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมทางเพศ และนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
ทั้งนี้ การรับสมัครและการกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาทำงานให้กับกรุงเทพมหานคร ควรเน้นที่ความรู้
ความสามารถ ไม่ใช่ใช้กรอบทางเพศเป็นเครื่องชี้วัดหรือเครื่องตัดสิน ซึ่งในระยะยาวการสรรหากรรมการ
หรือผู้ที่ดำรงตำแหน่งในหน่วยงาน ควรต้องใช้ความรู้ความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสม โดยไม่ใช่กรอบ
ทางเพศมากำหนด

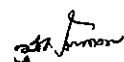
๑๐. นโยบายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งได้เพิ่ม
จากที่ได้แสดงสภาวะทางเพศแล้ว อย่างน้อยควรเท่าเทียมกันและไม่ด้อยกว่ากลุ่มคนทั่วไป แต่ไม่จำเป็นต้อง
ได้รับมากกว่า หากเท่าเทียมกันก็จะไม่มีปัญหาแต่หากได้มากกว่าเพศปกติอาจมีคนที่ไม่เห็นด้วย จะทำให้เกิด
ประเด็นปัญหาขึ้นได้ สิ่งที่สำคัญคือการไม่ได้ด้อยโอกาสแต่เปิดโอกาสให้สามารถดำรงตำแหน่งอื่นๆ ด้วย
เช่น ตำแหน่งพนักงานเทศกิจ เจ้าพนักงานเทศกิจ เป็นต้น ซึ่งไม่จำเป็นต้องวัดสมรรถภาพทางกายเพียง
อย่างเดียว อาจมีงานในส่วนอื่นให้ทำ เป็นการเพิ่มโอกาสให้เพศทางเลือกรับรู้ว่าคุณกรุงเทพมหานครใส่ใจ
ในการที่จะให้โอกาสเพศทางเลือกมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเรื่องต่าง ๆ

๑๑. ควรมีเวทีการแสดงออกให้คนทุกเพศ เพื่อส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ
บนพื้นฐานที่มีความหลากหลาย ทำให้สามารถทราบความต้องการและปัญหาต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนา
เป็นแนวนโยบายการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างองค์กร
แห่งความสุขให้กับคนทุกกลุ่ม ส่งผลให้เกิดการพัฒนาและสร้างการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

๑๒. ในระยะยาวอาจจะต้องรับฟังความคิดเห็นของกลุ่มคนที่มีความหลากหลาย
ทางเพศอย่างต่อเนื่อง อาจเป็นในลักษณะของการสนทนา เนื่องจากการใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว
อาจทำให้ไม่ได้รับข้อมูลเชิงลึกที่ตรงกับความต้องการ

๑๓. ประเด็นสำคัญคือการจัดการความหลากหลายทางเพศ ซึ่งกล่าวถึงเฉพาะเรื่อง
ของสวัสดิการ แต่ยังมีอีกหลายเรื่องที่จะต้องดำเนินการในอนาคต เช่น การกำหนดคุณสมบัติบุคคลที่จะเข้า
รับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร การคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร
เป็นต้น สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นการสร้างความเข้าใจ ความเห็นอกเห็นใจกัน ระหว่างกลุ่มคนที่มีความหลากหลาย
ทางเพศและกลุ่มทั่วไป และกำหนดแนวทางที่แสดงให้เห็นถึงการเคารพในความต่างของคนทุกกลุ่มโดย
ไม่แบ่งแยก

มติ อ.ก.ก. มอบหมายให้สำนักงาน ก.ก. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องปรับปรุงกรอบแนวทาง
การกำหนดสวัสดิการเพื่อรองรับและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศให้เหมาะสมต่อไป พร้อมทั้งรายงาน
ให้ ก.ก. ทราบ



ระเบียบวาระที่ ๔...

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

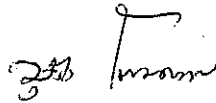
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องกำหนดวันประชุม

กำหนดการประชุม อ.ก.ก. ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ ในวันจันทร์ที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕
เวลา ๑๓.๓๐ 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