



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองกฎหมายและระเบียบ โทร. 618-2323 ต่อ 1027

ที่ นร 0204.02/ 351

วันที่ 8 ตุลาคม 2550

เรื่อง มติคณะรัฐมนตรีที่สำคัญที่เห็นควรแจ้งเวียน

๑. เรียน อปส. ผ่าน รปส. (นายเผชิญฯ)

ตามที่ สำนักนายกรัฐมนตรีได้จัดทำสรุปผลการประชุมคณะรัฐมนตรี (ข่าวทำเนียบรัฐบาล) ซึ่งแจ้งเวียนไปยังกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ เผยแพร่ให้ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดของกระทรวงต่าง ๆ ได้รับทราบเป็นประจำทุกวันอังคาร เพื่อเป็นการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผลการประชุมของคณะรัฐมนตรี นั้น

กกร.ได้ตรวจสอบแล้ว มีมติคณะรัฐมนตรีที่สำคัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ดังรายละเอียดที่ได้ส่งมาพร้อมนี้ ในการนี้เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการ กกร.จักได้ตรวจสอบและรวบรวมนำเสนอเป็นประจำทุกเดือนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และเห็นควรแจ้งเวียนให้ส่วนราชการในสังกัดทราบต่อไป

๒. ทราบ

- ดำเนินการตามเสนอ

(นายเผชิญ ขำโพธิ์)

ร.อปส.

09 ต.ค. 2550

(น.ส.อังศรา ศิลปไชย)

ร.อกร.

(นายเผชิญ ขำโพธิ์)
รปส.

- 8 ต.ค. 2550

ที่ นร 0201.01/ว 2632

๔. เรียน ผอ.สำนัก,ผอ.กองและหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อโปรดทราบ

(นางทัศนีย์ ไตรอรุณ)

ลก.

10 ต.ค. 50

(นายชุมพล ชุ่มกมล)

อกร.

- 9 ต.ค. 2550

ฝ่ายสารบรรณ..... 1892

10/ ๓.๓. / 50

รปส. (นายเผชิญ ขำโพธิ์)..... 2145

- 8 ต.ค. 2550

วัน เดือน ปี	เรื่อง	สาระสำคัญโดยสรุป
25 ก.ย 50	เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. และร่างพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. รวม 2 ฉบับ	คณะรัฐมนตรีอนุมัติหลักการร่างพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. และ ร่างพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. รวม 2 ฉบับ ตามที่กระทรวงการคลังเสนอ และให้ส่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาพร้อมทั้งร่างพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ตามที่สำนักงานกฤษฎีกาส่งเสนอ และส่งให้คณะกรรมการประสานงานสภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณา ก่อนเสนอสภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณาต่อไป กระทรวงการคลังเสนอว่า ปัจจุบันได้มีกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทต่าง ๆ บัญญัติเรื่องการพ้นจากราชการกรณินเกษียณอายุไว้เป็นอย่งอื่นนอกเหนือจากกรณีเกษียณอายุเมื่ออายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ เช่น ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการอัยการ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เป็นต้น รวมทั้งมีการบัญญัติให้คณะกรรมการของข้าราชการเหล่านั้น ๆ เป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุ ซึ่งกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการที่ให้อยู่ในปัจจุบันได้บัญญัติให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนเป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการ ประกอบกับมีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการหมดสิทธิรับบำนาญ ซึ่งสร้างความไม่เสมอภาคและความไม่เป็นธรรม จึงควรปรับปรุงแก้ไขกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทนั้น ๆ และปัจจุบันหากข้าราชการผู้ได้ออกจากการโดยรับบำนาญเงินประเดิม เงินชดเชย และผลประโยชน์ตอบแทนเงินดังกล่าวไปแล้ว เมื่อข้าราชการผู้นั้นกลับเข้ารับราชการใหม่และประสงค์จะส่งมอบเงินดังกล่าว เมื่อประกอบไม่มิกฎหมายบัญญัติให้ต้องคืนเงินประเดิม เงินชดเชย และผลประโยชน์ตอบแทนของเงินดังกล่าว เมื่อภายหลังข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการและประสงค์เลิกรับบำนาญ ทำให้ไม่มีสิทธิได้รับเงินประเดิม เงินชดเชย และผลประโยชน์ตอบแทนเงินดังกล่าวที่ได้รับเมื่อตอนออกจากราชการในครั้งแรก รวมทั้งไม่มีกฎหมายบัญญัติให้ต้องคืนเงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์ตอบแทนเงินดังกล่าว หากข้าราชการผู้นั้นประสงค์จะให้กองทุนเงินดังกล่าวไปลงทุนที่ไม่สามารถกระทำได้ ประกอบกับมีบทบัญญัติในเรื่องการหมดสิทธิรับบำนาญของผู้รับบำนาญที่สร้างความไม่เสมอภาคและความไม่เป็นธรรม ดังนั้น เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวจึงสมควรปรับปรุงแก้ไขกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ จึงได้เสนอร่างพระราชบัญญัติ ทั้ง 2 ฉบับดังกล่าว มาเพื่อดำเนินการ ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้ 1.ร่างพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. 1.1 กำหนดให้ข้าราชการซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้วเป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ เว้นแต่จะมีกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทนั้น ๆ บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น 1.2 กำหนดให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการแต่ละประเภทเป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการประเภทนั้น ๆ เว้นแต่ข้าราชการสังกัดกระทรวงกลาโหมให้กระทรวงกลาโหมเป็นเจ้าหน้าที่

มีสิทธิจะได้รับบำนาญ เนื่องจากเกษียณอายุในปีงบประมาณถัดไปต่อเจ้ากระทรวงของผู้นั้นและกระทรวงการคลัง ก่อนสิ้นปีงบประมาณทุกปีไม่น้อยกว่าหกสิบวัน

1.3 กำหนดให้เจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการยื่นบัญชีรายชื่อข้าราชการผู้เกษียณอายุต่อเวลาราชการในคราวแรกให้นับตั้งแต่วันครบเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทราชการอื่น ๆ และถ้าจะต่อเวลาราชการในคราวถัดไปอีก ก็ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทราชการอื่น ๆ ถ้าไม่ได้มีการส่งต่อเวลาราชการดังกล่าว ให้ถือว่าข้าราชการผู้นั้นพ้นจากราชการถัดจากวันครบการต่อเวลาราชการครั้งสุดท้ายนั้น

2. ร่างพระราชบัญญัติกองทุนบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. มีสาระสำคัญเป็น การกำหนดให้กรณีข้าราชการออกจากราชการและได้รับบำนาญ เงินประเดิม เงินชดเชย และผลประโยชน์ตอบแทนเงินดังกล่าวไปแล้ว เมื่อกลับเข้ารับราชการใหม่หากประสงค์จะรับเวลาราชการต่อเนื่องต้องคืนเงินประเดิม เงินชดเชย และผลประโยชน์ตอบแทนเงินดังกล่าว และกำหนดให้ในกรณีข้าราชการซึ่งกลับเข้ารับราชการใหม่สามารถคืนเงินสะสมเงินสมทบ และผลประโยชน์ตอบแทนเงินดังกล่าวที่ได้รับไปแล้วแก่กองทุนเพื่อให้กองทุนนำไปลงทุนหาผลประโยชน์ต่อไป รวมทั้งยกเลิกบทบัญญัติเรื่องการหมดสิทธิรับบำนาญของผู้รับบำนาญ

มติคณะรัฐมนตรีที่สำคัญประจำเดือน ตุลาคม 2550

วัน เดือน ปี	เรื่อง	สาระสำคัญโดยสรุป
2 ต.ค. 50	เรื่อง รายงานผลการพัฒนาาระบบราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2547-2549	คณะรัฐมนตรีเห็นชอบรายงานผลการพัฒนาาระบบราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2547-2549 ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ ดังนี้ รายงานผลการพัฒนาาระบบราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2547-2549 เป็นภาพประเมินผลความก้าวหน้าในการพัฒนาาระบบราชการตามแผนยุทธศาสตร์ระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546-2550) ในแต่ละปีให้เป็นไปตามเป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว ซึ่งเป้าประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ 4 ประการ ได้แก่ เป้าประสงค์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนที่ดีขึ้น เป้าประสงค์ที่ 2 ปรับบทบาทภารกิจและขนาดให้มีความเหมาะสม เป้าประสงค์ที่ 3 กระตุ้นขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูงและเทียบเท่าเกณฑ์สากล และเป้าประสงค์ที่ 4 ตอบสนองต่อการการบริหารการปกครองในระบบประชาธิปไตย โดยมีรายละเอียด ดังนี้ จากการประเมินผลการพัฒนาาระบบราชการเปรียบเทียบกับเป้าประสงค์หลักของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546-2550 ในช่วงเวลา 4 ปี ที่ผ่านมา พบว่าผลการพัฒนาสามารถบรรลุเป้าประสงค์หลักของแผนได้ก่อนกำหนดในบางส่วนและมีแนวโน้มที่จะบรรลุเป้าประสงค์หลักได้ตามเวลาที่กำหนดในแผน ดังนี้ 1. การพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนที่ดีขึ้น พบว่าส่วนราชการต่าง ๆ ได้ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน กระจ่ายอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการสั่ง การอนุญาต การปฏิบัติราชการ การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชนและมีการประกาศกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงาน ตลอดจนจัดทำแผนภูมิขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการให้ประชาชนทราบ นอกจากนี้ยังพัฒนารูปแบบการให้บริการใหม่ ๆ เช่น ศูนย์บริการร่วมรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น ผลดำเนินการนับตั้งแต่ปี 2546 ถึงปี 2549 ส่วนราชการสามารถลดระยะเวลาการปฏิบัติราชการลงได้โดยเฉลี่ยร้อยละ 47.90 เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ประชาชนมีความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐมากขึ้นเป็นลำดับ โดยเฉพาะร้อยละ 76.61 ซึ่งยังต่ำกว่าเป้าหมายเพียงเล็กน้อย แต่คาดว่าจะเมื่อสิ้นปี 2550 จะสามารถยกระดับความพึงพอใจของประชาชนได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ได้ 2. ปรับบทบาท ภารกิจ และขนาดของภาครัฐให้มีความเหมาะสม ผลการดำเนินการตั้งแต่ปี 2546 จนถึงปี 2549 พบว่า ปริมาณหรือจำนวนของภารกิจที่ไม่ใช่ภารกิจของส่วนราชการลดลงร้อยละ 73 หน่วยงานที่ไม่มีความจำเป็นหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศได้รับการปรับปรุงแก้ไขหรือยกเลิก จำนวน 233 หน่วยงาน จำนวนข้าราชการลดลงร้อยละ 4.35 ถึงแม้การลดจำนวนข้าราชการจะไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร้อยละ 10 ในปี 2550 แต่ก็ได้มีการเพิ่มขีดความสามารถของส่วนราชการและข้าราชการให้มีผลผลิตมากขึ้นในขณะที่ยังคงคนในภาพรวมลดลง

3. การยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่าเกณฑ์สากล ผลการดำเนินการตั้งแต่ปี 2546 จนถึงปี 2549 พบว่ามีหน่วยงานที่ได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐานอย่างน้อย 1 กระบวนการหลัก ร้อยละ 60 ซึ่งการยกระดับขีดความสามารถตรงตามที่กำหนดไว้ร้อยละ 80 และส่วนราชการอย่างน้อย ร้อยละ 80 ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในรูปแบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์

4. การเปิดระบบราชการให้สนองต่อการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตย จากผลการสำรวจในปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 พบว่าระดับความสำเร็ขององการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ระดับความสำเร็จในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะอยู่ในระดับมากที่สุด และร้อยละของปัญหาขัดแย้งหรือกรณีพิพาทร้องเรียนระหว่างส่วนราชการกับประชาชน ปรากฏว่ามีจำนวนลดลงหรือไม่มีปัญหาความขัดแย้งในระดับมากที่สุด

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาระบบราชการ

1. ข้าราชการอาจมีความสับสน มีการสื่อสารน้อยเกินไปและเน้นเฉพาะตัวผู้บริหาร
2. การปรับระบบราชการทั่วๆไปเร็วเกินไป
3. ข้าราชการขาดความมั่นใจว่านโยบายการปฏิรูประบบราชการจะยังคงมีต่อไปหรือไม่ และทิศทาง หลักการ และวิธีการพัฒนาระบบราชการจะเป็นอย่างไร