

## ร่าง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ....

### เหตุผลในการปรับปรุง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ....

1. เพื่อกำหนดบทบาทภารกิจของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน
2. เพื่อปรับเปลี่ยนสาระของ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ให้มีความเหมาะสมกับการบริหารราชการยิ่งขึ้น เนื่องจาก พ.ร.บ. ฉบับดังกล่าวได้บังคับใช้มาแล้วเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการจึงไม่สอดคล้องกับการพัฒนาด้านการบริหารราชการที่เปลี่ยนแปลงไป
3. เพื่อกำหนดภารกิจของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ให้เหมาะสม และให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการสอดคล้องกับแนวทางการบริหารราชการแนวใหม่อย่างแท้จริง

### แนวคิดในการปรับปรุง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ....

- พ.ร.บ. ระเบียบราชการพลเรือน พ.ศ. .... ร่างขึ้นโดยคำนึงถึงหลักการดังต่อไปนี้
1. หลักคุณธรรม โดยเน้นที่ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้โอกาสทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน
  2. หลักความรู้ความสามารถที่จำเป็นและเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
  3. หลักผลงาน มีการให้คุณให้โทษโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ
  4. หลักการกระจายอำนาจ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ส่วนราชการในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
  5. หลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน

นอกจากนี้ ร่าง พ.ร.บ. ฉบับใหม่ยังมุ่งที่จะเปลี่ยนมุมมองต่อระบบบริหารข้าราชการ จากเดิมที่เน้นพัฒนาข้าราชการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยยึดกระบวนการทำงานและประสิทธิภาพเฉพาะส่วน เปลี่ยนเป็นเน้นให้ข้าราชการเป็นผู้รอบรู้ลึก และเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เน้นความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยมีตัวแปรที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนคือ การปรับระบบจำแนกตำแหน่ง การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนให้ระบบราชการมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมตามลักษณะงาน ผลงาน และความรู้ความสามารถ

## หลักการพื้นฐาน 3 ประการที่ใช้ในการปรับปรุง พ.ร.บ.

1. เพื่อให้การบริหารงานตามยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการมี “ข้าราชการคุณภาพ” เป็นกลไกสำคัญ ซึ่งนับเป็นครั้งแรกที่มีการกำหนดไว้ในกฎหมายอย่างชัดเจนว่า ระบบข้าราชการมีไว้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (มาตรา 34)

2. เพื่อแสดงเจตนารมณ์ของการบริหารโดยระบบคุณธรรม ซึ่งระบุว่าราชการต้องปฏิบัติต่อข้าราชการด้วยระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่คำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติปราศจากอคติ และมีความเป็นกลางทางการเมือง (มาตรา 42)

3. เพื่อกำหนดให้มีจรรยาข้าราชการ เป็นหลักปฏิบัติสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญในการปฏิบัติงาน (มาตรา 76) ซึ่งได้แก่

- 1) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- 2) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ
- 3) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- 4) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

## เนื้อหาสาระหลักที่มีในการปรับปรุง พ.ร.บ.

ร่าง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. .... แสดงถึงการปรับเปลี่ยนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ซึ่งมี 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. กลไกระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (ลักษณะ 1)
2. กลไกระบบพิทักษ์คุณธรรม (ลักษณะ 2)

โดยมีสาระสำคัญ ได้แก่

- ปรับปรุงระบบตำแหน่งและประเภทตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญให้เหมาะสมกับลักษณะงานเพื่อจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (ลักษณะ 4 หมวด 2)
- กรณีที่มีความจำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อราชการ สำหรับตำแหน่งบางประเภทและบางระดับอาจให้ข้าราชการรับราชการต่อได้หลังอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ แต่ไม่เกิน 5 ปี (มาตรา 106)
- กระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ส่วนราชการเจ้าสังกัดดำเนินการมากขึ้น (มาตรา 46)
- ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ ให้มีความเข้มแข็ง (หมวด 6)
- มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) (มาตรา 24)

## กลไกระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการ

มีการปรับเปลี่ยนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลใน 7 ด้าน ได้แก่

1. ระบบการกำหนดตำแหน่ง
2. วิธีการกำหนดตำแหน่ง
3. โครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่งใหม่
4. การบริหารโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ
5. ระบบค่าตอบแทน
6. การบรรจุแต่งตั้ง
7. การเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างแรงจูงใจ

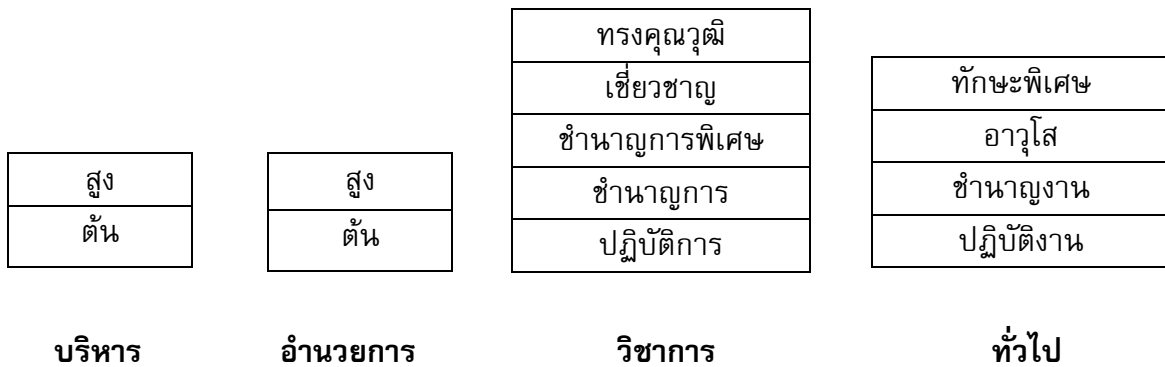
### ระบบการกำหนดตำแหน่ง (มาตรา 44, 45)

มีการจัดประเภทตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบันซึ่งเดิมมีการกำหนดประเภทตำแหน่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลางและระดับสูง 2) ตำแหน่งประเภทวิชาการและวิชาชีพเฉพาะ และ 3) ตำแหน่งประเภททั่วไป โดยมีมาตรฐานกลางในการกำหนดระดับตำแหน่งเพียงหนึ่งเดียว ซึ่งเรียกกันง่าย ๆ ว่า “ซี” คือ การมี Common Level ที่กำหนดร่วมกันไว้เป็น 11 ระดับ ในขณะที่ร่าง พ.ร.บ. ฉบับใหม่จะยกเลิก “ซี” หรือ Common Level และจัดทำมาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งแยกตามลักษณะของประเภทตำแหน่ง ซึ่งร่าง พ.ร.บ. ฉบับใหม่มีการกำหนดประเภทตำแหน่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

- 1) ตำแหน่งประเภทบริหาร มีระดับดังนี้
  - ระดับต้น
  - ระดับสูง
- 2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ มีระดับดังนี้
  - ระดับต้น
  - ระดับสูง
- 3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มีระดับดังนี้
  - ระดับปฏิบัติการ
  - ระดับชำนาญการ
  - ระดับชำนาญการพิเศษ
  - ระดับเชี่ยวชาญ
  - ระดับทรงคุณวุฒิ

- 4) ตำแหน่งประเภททั่วไป มีระดับดังนี้
- ระดับปฏิบัติงาน
  - ระดับชำนาญงาน
  - ระดับอาวุโส
  - ระดับทักษะพิเศษ

## โครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่งใหม่ (มาตรา 44, 45)



## วิธีการกำหนดตำแหน่ง (มาตรา 43, 46, 47)

ในการกำหนดตำแหน่งตามร่าง พ.ร.บ. ฉบับนี้ เน้นกระจายอำนาจไปยังส่วนราชการ กล่าวคือ เดิม ก.พ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยกำหนดระดับมาตรฐานกลาง (Common Level) หรือที่เรียกกันว่า “ซี” และเป็นผู้กำหนดทั้งจำนวนและระดับตำแหน่งให้แก่ส่วนราชการ ส่วนราชการจะสามารถกำหนดระดับตำแหน่งได้เฉพาะที่ ก.พ. มอบอำนาจให้ ในขณะที่ตามร่าง พ.ร.บ. ฉบับใหม่นี้ ก.พ. จะจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามแนวทางระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ โดยจะมอบอำนาจให้ส่วนราชการกำหนดจำนวนตำแหน่งได้ตามกรอบงบประมาณและหลักเกณฑ์ และจัดตำแหน่งได้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้

## การบริหารโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ (มาตรา 70)

ทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคลตามร่าง พ.ร.บ. ฉบับใหม่ กล่าวคือ ทั้งกระบวนการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ การกำหนดตำแหน่ง และอื่น ๆ จะดำเนินการโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ เพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพ คุณธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ

## ระบบค่าตอบแทน (มาตรา 49)

มีการปรับปรุงให้เงินเดือนพื้นฐานสอดคล้องกับค่าจ้างจริงมากขึ้น เนื่องจากระบบเงินเดือนแบบเดิมใช้บัญชีเงินเดือนเดียวกับทุกประเภทตำแหน่ง ทำให้ไม่ยืดหยุ่นและไม่สนับสนุนการทำงานรูปแบบใหม่ที่มุ่งเน้นผลงานและการพัฒนาความรู้ ประกอบกับบัญชีเงินเดือนพื้นฐานห่างจากภาคเอกชนมาก จึงไม่สามารถดึงดูดหรือจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามารับราชการ และไม่สามารถรักษาผู้มีความรู้ความสามารถสูงไว้ได้ ดังนั้นจึงมีการปรับปรุงระบบเงินเดือนใหม่ โดยกำหนดให้มีบัญชีเงินเดือนหลากหลายมากขึ้น แยกตามประเภทตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ทั้งในการปรับอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับตลาดและการบริหารผลงาน และความรู้ความสามารถของข้าราชการแต่ละประเภทได้คล่องตัว รวมทั้งสะท้อนค่าจ้างของตำแหน่งในแต่ละประเภทได้อย่างแท้จริง

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตำแหน่งประเภทบริหาร

ขั้นสูง	บาท ๕๘,๙๑๐	บาท ๖๐,๘๗๐
ขั้นต่ำ	๔๔,๘๗๐	๔๙,๑๖๐
ระดับ	ต้น	สูง

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

ขั้นสูง	บาท ๕๖,๒๘๐	บาท ๕๔,๗๓๐
ขั้นต่ำ	๓๖,๒๖๐	๒๖,๑๔๐
ระดับ	ต้น	สูง

## บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ

## ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ขั้นสูง	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
	๒๐,๓๔๐	๓๒,๙๘๐	๔๕,๖๒๐	๕๘,๒๖๐	๗๐,๙๐๐
ขั้นต่ำ	๘,๘๗๐	๑๓,๑๑๐	๑๗,๓๕๐	๒๑,๕๙๐	๒๖,๘๓๐
ระดับ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ

## บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ

## ตำแหน่งประเภททั่วไป

ขั้นสูง	บาท	บาท	บาท	บาท
	๑๖,๖๕๐	๒๕,๑๙๐	๓๓,๗๓๐	๔๒,๒๗๐
ขั้นต่ำ	๕,๒๐๐	๗,๖๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๒,๔๐๐
ระดับ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ทักษะพิเศษ

## บัญชีเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ

## ๑. ตำแหน่งประเภทบริหาร

ระดับ	อัตรา (บาท/เดือน)
ระดับสูง	๒๑,๐๐๐
ระดับต้น	๑๔,๕๐๐

## ๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

ระดับ	อัตรา (บาท/เดือน)
ระดับสูง	๑๐,๐๐๐
ระดับต้น	๕,๖๐๐

## ๓. ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ระดับ	อัตรา (บาท/เดือน)
ทรงคุณวุฒิ	๑๕,๖๐๐
เชี่ยวชาญ	๑๓,๐๐๐
ชำนาญการพิเศษ	๙,๙๐๐
ชำนาญการ	๕,๖๐๐
ชำนาญการ	๓,๕๐๐

## การบรรจุแต่งตั้ง (มาตรา 55)

เปิดโอกาสให้มีการสรรหาแบบเปิด จากเดิมที่เคยเน้นบรรจุแต่งตั้งภายในส่วนราชการ เปลี่ยนเป็นการเปิดให้สามารถบรรจุแต่งตั้งข้าราชการได้ทั้งจากภายในและภายนอกส่วนราชการ ในบางกรณีก็อาจรวมถึงจากภายนอกภาคราชการด้วย

## การเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างแรงจูงใจ (หมวด 4)

มุ่งเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจข้าราชการด้วยกลยุทธ์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายการบริหารราชการ โดยเน้นดำเนินการตามหลักการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือน ส่งเสริมผู้มีความสามารถ ความอดุสาหะ รักษาจรรยา รวมทั้งพัฒนาให้ข้าราชการมีจรรยาข้าราชการ เพื่อดูแลคนดีและเก่งไว้ในราชการ

## บทบาท ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. (มาตรา 8, 13)

จากเดิมที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เป็นทั้งผู้จัดการทรัพยากรบุคคลของฝ่ายบริหาร ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม และผู้จัดโครงสร้างส่วนราชการ ได้ปรับบทบาทให้เป็นผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลของรัฐบาล (มาตรา 8) และมอบบทบาทในการพิทักษ์ระบบคุณธรรมให้แก่คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) (มาตรา 31)

ส่วนบทบาทของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ส.ก.พ.) จากเดิมที่เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เปลี่ยนให้เป็นที่ตั้งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (มาตรา 13)

ก.พ. ในฐานะผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลของรัฐบาล ดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนและสร้างกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เน้นบทบาทวางแผนกำลังคนภาคราชการพลเรือน สรรหาคนเก่งคนดีมีคุณภาพ สร้างทางก้าวหน้า เกียรติ ศักดิ์ศรี สร้างทัศนคติ วัฒนธรรม การทำงานที่พึงประสงค์ และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี บนหลักของผลงาน ความรู้ความสามารถและคุณธรรม (มาตรา 8)

### หน้าที่ของ ก.พ. ใน 3 บทบาทหลัก (มาตรา 8)

1. กำหนดนโยบายและออกกฎระเบียบ ได้แก่ กฎ ก.พ./ ข้อบังคับ/ ระเบียบ เป็นหลักการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กระทรวง กรม ใช้ดำเนินการให้สอดคล้องกับการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) และการเตรียมกำลังคนภาครัฐสำหรับอนาคต ทั้งการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในรูปแบบต่าง ๆ ภายในประเทศ การจัดสรรและดูแลในเรื่องทุนรัฐบาล/ ทุนเล่าเรียนหลวง รวมทั้งบุคลากรภาครัฐที่ศึกษาหรือฝึกอบรมพัฒนาในต่างประเทศ



การดำเนินการตามบทบาทดังกล่าวของ ก.พ. ไม่เฉพาะแต่กระทรวง กรมเท่านั้น แต่รวมถึงหน่วยงานภาครัฐทั้งหมด นอกจากนี้ ยังรวมถึงเรื่องของการรับรองคุณวุฒิทางการศึกษาด้วย

2. ติดตาม กำกับ ดูแล และตีความกฎหมาย

- ตีความ/ วินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบังคับใช้ พ.ร.บ. นี้
- แก้ไขทะเบียนประวัติและอายุเกษียณของข้าราชการ
- ประเมินและพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลและการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ของส่วนราชการ
- รายงานนายกรัฐมนตรีกรณีส่วนราชการไม่ปฏิบัติตาม พ.ร.บ. นี้
- รายงานคณะรัฐมนตรีกรณีการจัดสวัสดิการหรือการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตข้าราชการไม่เหมาะสม

3. เสนอแนะให้แก่ส่วนราชการและคณะรัฐมนตรี

- ให้ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์
- ให้ข้อเสนอแนะนโยบาย และยุทธศาสตร์ การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในราชการฝ่ายพลเรือน

### องค์ประกอบของ ก.พ. ที่เปลี่ยนแปลงไป (มาตรา 6)

จากเดิมที่ ก.พ. ประกอบด้วย กรรมการโดยตำแหน่ง ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนข้าราชการ ให้เปลี่ยนเป็น ก.พ. ประกอบด้วย กรรมการโดยตำแหน่งและผู้ทรงคุณวุฒิเท่านั้น ไม่รวมกรรมการผู้แทนข้าราชการ เนื่องจากงานในส่วนของการพิจารณานั้นได้ถ่ายโอนให้เป็นอำนาจของส่วนราชการแล้ว โดยมีเลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ

### กลไกการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (มาตรา 8)

ในร่าง พ.ร.บ. ฉบับนี้มีการเสริมสร้างความเข้มแข็งของการพิทักษ์ระบบคุณธรรมในระบบราชการ ปรับปรุงระบบจรรยาบรรณ วินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบวินัย โดยมีสิ่งที่กำหนดใหม่ คือ

- ให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) (มาตรา 24) ควบคู่ไปกับคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการที่มาจากการสรรหา รวม 7 คน โดยมีเลขาธิการ ก.พ. เป็นเลขานุการ คณะกรรมการ ก.พ.ค. จะทำหน้าที่ดูแลและพิทักษ์ระบบคุณธรรมโดยคำนึงถึงหลักความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาคในโอกาส ความมั่นคงในการดำรงสถานภาพและความเป็นกลางทางการเมือง

- แยกบทบัญญัติเรื่องจรรยาบรรณออกจากเรื่องวินัย เนื่องจากเรื่องของจรรยาบรรณว่าด้วยสิ่งที่ควรหรือไม่ควรปฏิบัติเพื่อประโยชน์ของราชการ ส่วนวินัยเป็นเรื่องของข้อห้ามและข้อปฏิบัติหากข้าราชการผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามก็จะมีโทษทางวินัย อย่างไรก็ตาม ร่าง พ.ร.บ. ฉบับใหม่จะเน้นให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีและรักษาจรรยาที่กำหนดไว้ ผู้ที่รักษาจรรยาจะได้รับบำเหน็จความชอบ ส่วนผู้ที่ไม่รักษาจรรยา ผู้บังคับบัญชาอาจตักเตือนหรือนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน ตลอดจนพัฒนาผู้นั้นได้ (มาตรา 76, 77)
- เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเรื่องวินัย กระจายอำนาจให้ อ.ก.พ. กระทรวง และปรับปรุงวิธีการดำเนินการทางวินัยโดยเน้นความมีประสิทธิภาพ (หมวด 7)

-----