

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. ฉบับดังกล่าวได้บังคับใช้มาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการจึงไม่สอดคล้องกับการพัฒนาด้านการบริหารราชการที่เปลี่ยนแปลงไป
3. เพื่อกำหนดภารกิจของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ให้เหมาะสม และให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการสอดคล้องกับแนวทางการบริหารราชการแนวใหม่อย่างแท้จริง

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

- พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน 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 3 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)

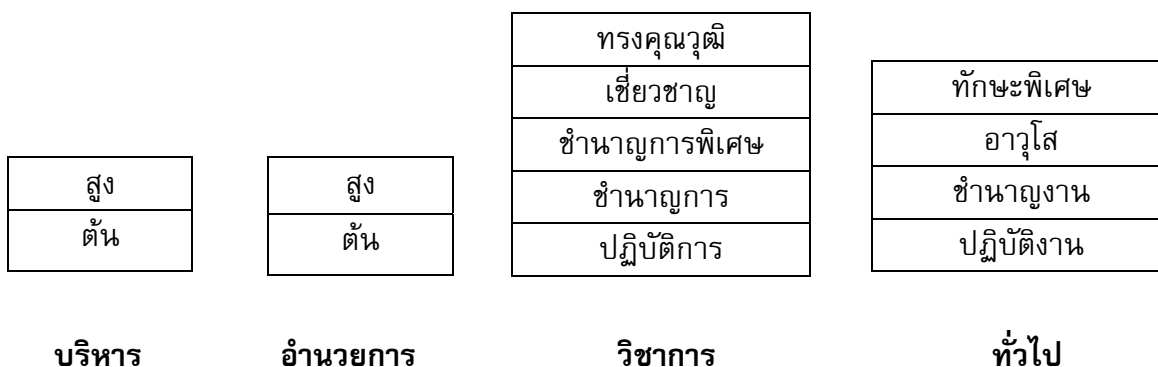
มีการจัดประเภทตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบันซึ่งเดิมมีการกำหนดประเภทตำแหน่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลางและระดับสูง 2) ตำแหน่งประเภทวิชาการและวิชาชีพเฉพาะ และ 3) ตำแหน่งประเภททั่วไป โดยมีมาตรฐานกลางในการกำหนดระดับตำแหน่งเพียงหนึ่งเดียว ซึ่งเรียกกันง่าย ๆ ว่า “ซี” คือ 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 และไม่สามารถรักษาผู้มีศักยภาพสูงไว้ได้ ดังนั้นจึงมีการปรับปรุงระบบเงินเดือนใหม่ โดยกำหนดให้มีบัญชีเงินเดือนหลากหลายมากขึ้น แยกตามประเภทตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ทั้งในการปรับอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับตลาดและการบริหารผลงาน และความรู้ความสามารถของข้าราชการแต่ละประเภทได้คล่องตัว รวมทั้งสะท้อนค่าจ้างของตำแหน่งในแต่ละประเภทได้อย่างแท้จริง

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตำแหน่งประเภทบริหาร

ขั้นสูง	บาท ๕๘,๙๕๐	บาท ๖๐,๘๗๐
ขั้นต่ำ	๔๙,๑๖๐	๔๙,๑๖๐
ระดับ	ต้น	สูง

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

ขั้นสูง	บาท ๕๑,๒๘๐	บาท ๕๔,๗๓๐
ขั้นต่ำ	๒๖,๑๔๐	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	๒๕,๘๓๐
	๘,๘๗๐	๑๓,๑๑๐	๑๗,๓๕๐	๒๑,๕๙๐	๒๕,๘๓๐
ระดับ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตำแหน่งประเภททั่วไป

ขั้นสูง	บาท	บาท	บาท	บาท
	๑๖,๖๕๐	๒๕,๙๘๐	๓๕,๓๑๐	๔๔,๖๔๐
ขั้นต่ำ	๕,๒๐๐	๗,๘๐๐	๑๐,๔๐๐	๑๓,๐๐๐
	๕,๒๐๐	๗,๘๐๐	๑๐,๔๐๐	๑๓,๐๐๐
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 ในบางกรณีก็อาจรวมถึงจากภายนอกภาครัฐด้วย

การเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างแรงจูงใจ (หมวด 4)

มุ่งเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจข้าราชการด้วยกลยุทธ์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายการบริหารราชการ โดยเน้นดำเนินการตามหลักการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือน ส่งเสริมผู้มีความสามารถ ความอดทน รักราชการ 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 เปลี่ยนให้เป็นเจ้าหน้าที่ทั้งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (มาตรา 13)

ก.พ. ในฐานะผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลของรัฐบาล ดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนและสร้างกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เน้นบทบาทวางแผนกำลังคนภาครัฐพลเรือน 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

การดำเนินการตามบทบาติดังกล่าวของ 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
- รายงานคณะกรรมการการจ้ดสวัสดิการหรือการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตข้าราชการไม่เหมาะสม

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)
