

ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ของกรุงเทพมหานคร¹

สถาพร สมศักดิ์²

จากการศึกษาความเป็นมา แนวคิด ทฤษฎี และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 เพื่อการคุ้มครองระบบคุณธรรม ที่ปรับเปลี่ยนการบริหารงานบุคคลมาใช้ระบบคุณธรรมเป็นหลักในการบริหารเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับข้าราชการกรุงเทพมหานครตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 มาตรา 288 ที่เห็นถึงความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นนอกจากการกระจายอำนาจ สู้ท้องถิ่นแล้วยังให้ความสำคัญกับบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญในการจัดทำบริการสาธารณะให้มีหลักประกันในการปฏิบัติหน้าที่ที่เรียกว่าระบบคุณธรรม (Merit System) ที่ยึดหลัก 4 ประการอันได้แก่หลักสมรรถนะ (Competency) หลักความเสมอภาคในโอกาส (Equality of Opportunity) หลักความมั่นคงในอาชีพการงาน (Security of Tenure) และหลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality)

โดยที่กรุงเทพมหานครมีต้นแบบในเรื่องคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมมาจากคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ตราขึ้นเป็นครั้งแรกที่มีการจัดตั้งองค์กรพิทักษ์ระบบคุณธรรมขึ้นในประเทศไทย โดยได้นำรูปแบบมาจากต่างประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศญี่ปุ่น ประเทศออสเตรเลีย เป็นต้น เพื่อให้เกิดการพิทักษ์ระบบคุณธรรมคุ้มครองเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เกิดความเป็นธรรม อันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานบริการสาธารณะแก่ประชาชน โดยเฉพาะการอุทธรณ์คำวินิจฉัย ของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ตั้งแต่การคัดเลือกองค้ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือก คุณสมบัติของกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ตลอดจนอำนาจในการวินิจฉัยคำสั่งลงโทษทางวินัยและการอุทธรณ์คำวินิจฉัยเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ปราศจากการแทรกแซง และเป็นมาตรฐานเดียวกันในการบริหารงานบุคคลภาครัฐ

¹ บทความนี้เรียบเรียงจากการศึกษาอิสระ เรื่อง ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของกรุงเทพมหานคร โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปรีดา โชติมานนท์ และคณะกรรมการสอบ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. รติชัย รดทอง และรองศาสตราจารย์ ดร. ปวีศร เลิศธรรมเทวี

² นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต (ส่วนกลาง) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

จากการศึกษาความเป็นมา แนวคิด ทฤษฎี และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

ทำให้พบว่ายังมีปัญหาทางกฎหมาย ซึ่งสรุปได้ดังต่อไปนี้

ประการที่หนึ่ง ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับคณะกรรมการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ดังที่ได้กล่าวมาแล้วถึงตัวองค์กรประกอบของคณะกรรมการคัดเลือกที่มีตุลาการศาลปกครองสูงสุดเป็นประธาน รองประธานศาลฎีกา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ก. และหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นกรรมการ ตามมาตรา 32 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ซึ่งเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เพื่อแยกอำนาจการควบคุม ตรวจสอบการบริหารงานบุคคลออกจาก ก.ก. ซึ่ง ก.ก. นั้นเป็นผู้ออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการในการบริหารงานบุคคล และอำนาจตุลาการพิจารณาลงโทษข้าราชการ ตลอดจนการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ซึ่งทำให้ ก.ก. มีลักษณะเป็นองค์กรเผด็จการ ดังนั้น จึงมีการจัดตั้ง ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครขึ้นเพื่อใช้อำนาจในการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

การคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ที่ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ก. และหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นกรรมการคัดเลือกจึงมีลักษณะเป็นการที่ให้องค์กรที่ถูกตรวจสอบเลือกผู้ตรวจสอบได้ ย่อมส่งผลต่อความเป็นกลางและความเป็นอิสระในการทำหน้าที่ตรวจสอบถ่วงดุล อีกทั้ง ประธานของ ก.ก. คือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นนักการเมืองและยังมีอำนาจหน้าที่เสนอแต่งตั้งหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ย่อมอาจส่งผลให้การคัดเลือกถูกแทรกแซงจากการเมืองได้ และการที่มีเฉพาะตัวแทนของ ก.ก. โดยไม่มีตัวแทนของข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นหนึ่งในกรรมการคัดเลือกจึงขัดกับหลักความเสมอภาคของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ไม่มีสิทธิจะเลือกผู้ตรวจสอบได้ย่อมเป็นการที่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร เช่นเดียวกันถูกปฏิบัติโดยกฎหมายแตกต่างกันอันเป็นการไม่เสมอภาคต่อข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ได้บังคับบัญชา และยังขัดกับหลักการแบ่งแยกอำนาจเนื่องจากความมุ่งหมายของหลักการแบ่งแยกอำนาจนั้นเพื่อให้องค์กรใช้อำนาจต่าง ๆ สามารถตรวจสอบและยับยั้งซึ่งกันและกันได้ และเพื่อมิให้อำนาจรัฐรวมศูนย์อยู่ที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งเป็นการเฉพาะ ซึ่งย่อมเสี่ยงที่จะทำให้การใช้อำนาจนั้นเป็นเผด็จการเนื่องจากการมีผู้มีอำนาจเด็ดขาดแต่ผู้เดียวย่อมไม่อาจจะรับประกันถึงการใช้อำนาจนั้นได้ จึงต้องมีการถ่วงดุลกัน (check and balance) ซึ่งกฎหมายกลับบัญญัติให้การได้มาซึ่งองค์กรดังกล่าวถูกคัดเลือกโดย กรรมการของ ก.ก. เป็นผู้มีส่วนร่วมในการคัดเลือกด้วยเท่ากับว่า กรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร มีที่มาโดยทางอ้อมจาก ก.ก. ยึดโยงกับหน่วยงานที่จะถูกตรวจสอบ ดังนั้น การออกกฎหมายลักษณะนี้จึงขัดกับเจตนารมณ์และ

วัตถุประสงค์และไม่ควรให้ผู้ถูกตรวจสอบมาเลือกผู้ตรวจสอบอันจะเสีย ความเป็นอิสระ ความเป็นกลาง และความยุติธรรม

ประการที่สอง ปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เนื่องจากคุณสมบัติของผู้ที่จะมาเป็นกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กำหนดไว้อย่างสูงเพื่อเป็นหลักประกันในเรื่องของความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และคุณธรรมที่สั่งสมผ่านการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบราชการ โดยการกำหนดคุณสมบัติ ของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร จะมีลักษณะเหมือนและเท่ากับคุณสมบัติ ของ ก.พ.ค.ของข้าราชการพลเรือน แต่ไม่ได้มีการกำหนดองค์ประกอบของกรรมการว่าต้องมาจากด้านใดบ้าง ทำให้มีความเป็นไปได้ที่คณะกรรมการทั้งชุดจะมาจากผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านใดด้านหนึ่ง เป็นการเฉพาะ ส่งผลต่อความหลากหลายขององค์ความรู้ที่จะนำมาทำงานเพราะหน้าที่ของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครนอกจากพิทักษ์ระบบคุณธรรมแล้วยังมีหน้าที่วินิจฉัยอุทธรณ์ การร้องทุกข์ หรือเสนอแนะต่อ ก.ก. เพื่อให้ดำเนินการจัดให้มีหรือปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในส่วนที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

อีกทั้ง การที่กฎหมายกำหนดให้เฉพาะผู้ที่เคยเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ ส่งผลให้กรรมการที่ไม่ใช่ผู้ทรงคุณวุฒิโดยเฉพาะผู้แทนข้าราชการที่ถูกเลือกมาเป็นผู้แทนในคณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคลไม่มีคุณสมบัติของการเป็นกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครได้ ทั้งนี้ได้มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคลใน ก.ก. มาแล้วก็ตาม และการกำหนดคุณสมบัติให้เฉพาะข้าราชการประเภทบริหารระดับสูงเท่านั้นมีคุณสมบัติเป็นการกระจุดตัวของความ ยุติธรรม ความรู้ ความสามารถ อยู่เฉพาะข้าราชการระดับสูง ในขณะที่ข้าราชการที่ต้องทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือด้านวินัย หรือด้านนิติการผู้รับผิดชอบสำนวนในกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ หรือ กรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ ซึ่งข้าราชการเหล่านี้อาจไม่มีโอกาสที่จะเติบโตไปถึงระดับนักบริหารระดับสูง แต่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสำนวนการสอบสวนวินัย หรือการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ตลอดจนกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์และกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ก็ไม่มีคุณสมบัติทั้งที่ทำหน้าที่วินิจฉัยอุทธรณ์หรือคำร้องทุกข์ มาแล้ว จึงเป็นการกำหนดคุณสมบัติที่ขัดกับระบบคุณธรรมในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่มีความเสมอภาคระหว่างข้าราชการผู้ปฏิบัติงานกับข้าราชการระดับสูง

ประการที่สาม ปัญหาความล้าสมัยในการอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ดังที่กล่าวมาแล้วว่ากรุงเทพมหานครนำต้นแบบการจัดตั้งองค์กรพิทักษ์ระบบคุณธรรมมาจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเหมือนกันทุกประการมีความแตกต่างกันบ้างเล็กน้อยในรายละเอียด โดยความเหมือนกันเริ่มตั้งแต่เจตนารมณ์ที่แยกอำนาจการวินัย หรือการพิทักษ์ระบบคุณธรรมออกจากองค์กรบริหารงานบุคคล การได้มาซึ่งคณะกรรมการการคัดเลือก และคุณสมบัติของกรรมการ ก.พ.ค. ตลอดจนวิธีพิจารณาอุทธรณ์เหล่านี้จะมีความเหมือนกัน แต่สิ่งที่ทำให้เกิดความล้าสมัย คือ การอุทธรณ์คำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ที่ข้าราชการพลเรือนสามารถฟ้องยังศาลปกครอง

สูงสุดได้เลย ในขณะที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องฟ้องคดียังศาลปกครองชั้นต้น ทำให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครได้รับความยุติธรรมที่ล่าช้าหรือยาวนานกว่าข้าราชการพลเรือนทำให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครอาจไม่ได้รับการเยียวยาที่สูญเสียไปเพราะกระบวนการที่ยาวนานอย่างเช่นกรณีที่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร และข้าราชการพลเรือนถูกกล่าวหาว่าร่วมกันกระทำความผิดวินัย และมีการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยต่อคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เมื่อมีคำวินิจฉัยประการใดแล้วข้าราชการพลเรือนสามารถฟ้องต่อศาลปกครองสูงสุดและคดีถึงที่สุด ส่วนข้าราชการกรุงเทพมหานคร ต้องฟ้องยังศาลปกครองชั้นต้นและอาจต้องยื่นฟ้องต่อศาลปกครองสูงสุดต่อไป ส่งผลให้คดีมีความล่าช้าเพราะการบัญญัติกฎหมายที่ไม่มีความเสมอภาคกัน

จากศึกษาคนคว่ำปัญหาเกี่ยวกับ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ในประเด็นขององค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือก คุณสมบัติของกรรมการ และความลักลั่นในการอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อศาลปกครองผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับคณะกรรมการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ในส่วนขององค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือก

ควรแก้ไของค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือกแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 มาตรา 32 วรรคหนึ่ง

เดิม

“ให้มีคณะกรรมการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ประธานศาลปกครองสูงสุด เป็นประธาน รองประธานศาลฎีกาที่ได้รับมอบหมายจากประธานศาลฎีกาหนึ่งคน กรรมการ ก.ก. ผู้ทรงคุณวุฒิหนึ่งคนซึ่งได้รับเลือกโดย ก.ก. และให้หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นกรรมการและเลขานุการ”

แก้ไขเป็น

“ให้มีคณะกรรมการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ประธานศาลปกครองสูงสุด เป็นประธาน รองประธานศาลฎีกาที่ได้รับมอบหมายจากประธานศาลฎีกาหนึ่งคน กรรมการ ก.ก. ซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานคร เลือกกันเองจำนวน 2 คน เป็นกรรมการ และให้หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นเลขานุการ”

2. ปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ตามมาตรา 31 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554

ควรแก้ไขและเพิ่มเติมคุณสมบัติของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ตามมาตรา 31 ดังนี้

มาตรา 31 วรรคหนึ่ง (3) (ก) เดิม

“เป็นหรือเคยเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการข้าราชการครู คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ”

แก้ไขเป็น

“เป็นหรือเคยเป็นกรรมการในคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการข้าราชการครู คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ”

มาตรา 31 วรรคหนึ่ง (3) (จ) เดิม

“รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือเทียบเท่าหรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าตำแหน่งบริหารระดับสูงตามที่ ก.ก. กำหนด”

แก้ไขเป็น

“รับราชการหรือเคยรับราชการไม่น้อยกว่าสามปีในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ประเภทอำนวยการ และประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.ก. กำหนด และมีประสบการณ์ด้านวินัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 เรื่อง”

เพิ่มเติม (ข) (3) วรรคหนึ่ง มาตรา 31 เป็น “รับราชการหรือเคยรับราชการไม่น้อยกว่า 15 ปี และมีประสบการณ์ด้านงานวินัยไม่น้อยกว่า 15 เรื่อง”

เพิ่มเติม(ข) (3) วรรคหนึ่ง มาตรา 31 เป็น “เป็นหรือเคยเป็นกรรมการวินิจัยอุทธรณ์หรือกรรมการวินิจัยร้องทุกข์”

3. ปัญหาความคลั่งในการอุทธรณ์คำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร

ควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 มาตรา 62 วรรคสอง **เดิม** “ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำวินิจฉัยอุทธรณ์”

แก้ไขเป็น “ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุดภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำวินิจฉัยอุทธรณ์”

เอกสารอ้างอิง

เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์. **หลักพื้นฐานกฎหมายมหาชน**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์เดือนตุลา, 2563.

ชาญชัย แสวงศักดิ์. **คำอธิบายกฎหมายปกครอง**. พิมพ์ครั้งที่ 31. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา, 2566.

ดวงฤทัย เหนียงแจ่ม. **รายงานการติดตามการปฏิบัติตามคำวินิจฉัยอุทธรณ์และคำวินิจฉัยเรื่อง ร้องทุกข์ของ**

ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ., 2554.

นิติกร ชัยวิเศษ. **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายวินัยข้าราชการ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา,

2564.

สุภาพ สาริพิมพ์. **การบริหารงานบุคคลภาครัฐ**. พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย

รามคำแหง, 2561.

สำนักงาน ก.พ. **หลักแนวคิด นโยบาย และทิศทางการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: แอร์บอร์น

พริ้นต์ จำกัด, 2549.

สำนักงานวิชาการและความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานศาลปกครอง. **หลักกฎหมายปกครองต่างประเทศ**

เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: 2551.

วิทยานิพนธ์

ชมพูนุท สุขศรีมั่งมี. “ปัญหาการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยและคำสั่งให้ออกจากราชการต่อ

คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2556.

จิ๋วพันธ์ เมธิธนาวัฒน์. “คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามที่กำหนดไว้

ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต,

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2556.

ชนบดี ชัยนนดี. “การพัฒนากระบวนพิทักษ์คุณธรรมของกรุงเทพมหานคร.” ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2556.

พรธีรนนท์ นพอุดมพันธ์. “ปัญหาเกี่ยวกับบทบาทและสถานะของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2557.

รายงานวิจัย

นัตรพงษ์ วงษ์สุข และคนอื่น ๆ. รายงานการวิจัย เรื่อง ระบบข้าราชการในอนาคต. กรุงเทพมหานคร:

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2552.

บุญศรี พรหมมาพันธุ์ และคณะ. รายงานการวิจัย การพัฒนาเครื่องชี้วัดสำหรับการประเมินผล

การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2547.

สมคิด เลิศไพฑูรย์ และคนอื่น ๆ. รายงานวิจัย โครงการศึกษาวิจัยเสริมสร้าง ประสิทธิภาพการ

บริหารจัดการรองรับการดำเนินงานของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.).

กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551.

อุดม รัฐอมฤต และคนอื่น ๆ , “โครงการปฏิรูประบบวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์เจ้าหน้าที่ของรัฐ เล่ม 1 ”

กรุงเทพมหานคร:สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2545.