

หน่วยงานที่มีหน้าที่บริหารงานบุคคล

ตามธรรมชาติหน่วยงานทุกระดับไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่จะมีวัตถุประสงค์เพื่อกิจการใด ก็ย่อมต้องมีการบริหารงานบุคคล (Personnel function) แทรกอยู่ทุกหน่วยงาน และตามปกติถือว่างานนี้เป็นหน้าที่ของหัวหน้าหน่วยงานหรือผู้บริหารสูงสุดเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานบุคคล ถ้าเป็นองค์การขนาดเล็กผู้บริหารสูงสุดอาจเป็นผู้ปฏิบัติเองทั้งหมด แต่ในองค์การที่มีขนาดใหญ่มีผู้นับถือปฏิบัติงานมาก ปริมาณงานบริหารบุคคลจะมากขึ้นและอาจจะมีผู้ช่วยบ้างซับซ้อนตามขนาดขององค์การ เกินกว่าที่ผู้บริหารระดับสูงสุดจะเดียวจะจัดการได้ จึงมีแต่ใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลเท่านั้น จึงมีการจัดตั้งหน่วยงานบริหารบุคคลขององค์การขึ้นใหม่หน้าที่ปฏิบัติงานบุคคลโดยเฉพาะแก่กิจการ นั้นมีผู้หากมีใครคิดสั้นไปเพราะว่า "...การจัดตั้งหน่วยงานบุคคลขึ้นมีใช้เป็นหลักประกันว่า ปัญหาทางบุคคลจะได้รับการแก้ไขให้ลุล่วงไปได้ ในทางตรงกันข้ามมีผู้หาอาจยังเห็นสั้น ถ้าหากว่าหัวหน้าฝ่ายบริหาร หรือเจ้าหน้าที่อื่น ๆ และผู้บริหารงานบุคคลเกิดความสับสนในเรื่องฐานะและหน้าที่ของการบริหารงานบุคคลในองค์การ"¹ ในการบริหารงานบุคคลนั้นขอวางน้อยเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลจะต้องเข้าใจว่า การก่อตั้งหน่วยงานบริหารงานบุคคลขึ้นในองค์การนั้นมิใช่เป็นการรวมอำนาจงานบุคคลไว้ในที่เดียวทั้งหมด³ หากแต่มีความมุ่งหมายจะให้หน่วยงานบริหารงานบุคคลที่จัดขึ้นนั้น ใ้ปฏิบัติงานบุคคลส่วนใหญให้เป็นที่ไปได้เท่านั้น

¹ The International City Managers' Association, Municipal Personnel Administration, (Chicago, Cushing - Malloy Inc., 1960) p. 18

² Suwankul, Kasem, Nature and Concepts of Modern Public Personnel Administration, (Bangkok: The Press of The Social Science Association of Thailand, First Ed, 1962) p. 60

³ French, Wendell, The Personnel Management Process: Human Resources Administration (Boston, Houghton Mifflin Company, 1964) p. 561

หน่วยงานบริหารงานบุคคลจำเป็นจะต้องมีอำนาจ มีจำนวนเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ ในการดำเนินงานตลอดจนมีงบประมาณเพียงพอ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การบริหารงานบุคคลจะประสบความสำเร็จได้จำเป็นจะต้องมีการดำเนินงานโดยองค์การที่มีประสิทธิภาพ (Effective Organization)⁴ ฉะนั้น การปรับปรุงหน่วยงานบุคคลให้เหมาะสมอยู่เสมอ นอกเหนือบทบาทสำคัญในการบริหารงานแล้ว

หน่วยงานที่หมายถึงบริหารงานบุคคลของ เทศบาลนครกรุงเทพ

การบริหารงานบุคคลของ เทศบาลทุกแห่งจะต้องปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกา ระเบียบพนักงาน เทศบาล ซึ่งได้มีมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๗๕ เป็นฉบับแรก และได้แก้ไขเปลี่ยนแปลงจนถึง พ.ศ. ๒๕๐๖ ซึ่งเป็นฉบับปัจจุบันที่อยู่ เมื่อพิจารณารายละเอียดของพระราชกฤษฎีกา ระเบียบพนักงานเทศบาลทุก ฉบับแล้วจะเห็นได้ว่า หลักการและรายละเอียดในการร่างพระราชกฤษฎีกา ระเบียบพนักงานเทศบาล ทุกฉบับได้เปลี่ยนแปลงมาจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน โดยเฉพาะพระราชกฤษฎีกา ฉบับแรกมีบทบัญญัติบางมาตราอาจขอความมิชอบพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้โดยตรง เช่น "ให้ อ.ก.ค. กระทรวงมหาดไทย เป็น ก.พ. โดยตำแหน่ง"⁵

หน่วยงานที่หมายถึงบริหารงานบุคคลก็เช่นกัน โดยมีบทบัญญัติไว้ในพระราชกฤษฎีกา ระเบียบ พนักงานเทศบาลทุกฉบับตั้งแต่ฉบับแรกจนถึงฉบับปัจจุบัน หลักการที่กำหนดก็คือ มีการบริหารงานโดย คณะกรรมการ (Commission) มีคณะอนุกรรมการ (sub-commission) อื่นๆ ลงไป การจัดสขงานของหน่วยงานบริหารงานบุคคลเหล่านี้อาจกล่าวได้ว่า เป็นไปตามการจัดระเบียบบริหาร ราชการแผ่นดิน คือ มีคณะกรรมการกลางที่กระทรวงมหาดไทยมีคณะกรรมการประจำจังหวัดทุกจังหวัด

⁴ Nigro, Felix A., Public Personnel Administration (New York, Henry Hold and Company, Inc., 1959) p. 40

⁵ พระราชกฤษฎีกา ระเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๕, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๕๓ ตอนที่ ๑๘ (วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๔๗๕), มาตรา ๓๔

แต่มีคณะกรรมการประจำเทศบาลทุกเทศบาล นอกจากนั้น ก.ท. ยังได้แต่งตั้งคณะกรรมการวิสามัญขึ้นเพื่อแบ่งเบาภาระงานบางอย่างอีกด้วย กรรมการและอนุกรรมการทั้งหมดนี้กำหนดให้เป็นโดยตำแหน่ง (ex officio)

นอกจากนี้ด้วยเหตุที่เทศบาลนครกรุงเทพฯ เป็นองค์การใหญ่มีจำนวนบุคลากรมาก ปริมาณงานบริหารบุคคลย่อมมีมากเป็นเงาตามตัว จึงต้องมีหน่วยงานบริหารงานบุคคลที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาโดยเฉพาะ (Full-time agency) เทศบาลนครกรุงเทพฯ จึงได้ริเริ่มก่อตั้งกรมการเจ้าหน้าที่ขึ้น แมกรวมกันยังมีหน่วยงานอื่น ๆ ที่ยังคงทำต่อมาบริหารงานบุคคลอยู่บ้าง เป็นบางส่วน ซึ่งพอจะแยกหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลของเทศบาลนครกรุงเทพฯ ได้ดังนี้คือ

คณะกรรมการพนักงานเทศบาล

คณะกรรมการนี้เรียกโดยย่อว่า ก.ท. มีฐานะเป็นหน่วยงานบริหารงานบุคคลกลาง (Central personnel agency) ของเทศบาลทั้ง ๑๒๐ เทศบาล เป็นคณะกรรมการในระดับชาติของรัฐบาลกลาง เป็นผู้วางหลักและควบคุมการดำเนินการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่น การกำหนดให้มี ก.ท. จึงเป็นการดำเนินการเพื่อบริหารงานบุคคลโดยใช้ระบบคุณวุฒิ (Merit system) อย่างหนึ่ง

องค์ประกอบของ ก.ท. ตามบทบัญญัติของกฎหมายที่ใช้อยู่ในปัจจุบันได้กำหนดให้ ก.ท. มีองค์ประกอบดังนี้⁶

"...ให้มีคณะกรรมการพนักงานเทศบาลคนหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า ก.ท. ประกอบด้วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย (ถ้ามี) รัฐมนตรีสั่งราชการกระทรวงมหาดไทย (ถ้ามี) ปลัดกระทรวงมหาดไทย อธิบดีกรมต่าง ๆ และหัวหน้าสำนักงานซึ่งมีฐานะเทียบเท่ากรมในกระทรวงมหาดไทยเป็นกรรมการ และผู้อำนวยการส่วนการปกครองท้องถิ่นเป็นกรรมการและเลขานุการ"

⁶ พระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๒ ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๘๐ ตอนที่ ๘๘ (วันที่ ๒๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๐๒) มาตรา ๕

ในัจจุบัน ก.ท. จึงประกอบด้วยกรรมการ จำนวนทั้งหมด ๑๕ คน คือ รัฐมนตรีว่าการ
กระทรวงมหาดไทย รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ๒ คน ปลัดกระทรวงมหาดไทย อธิบดี
กรมการปกครอง อธิบดีกรมตำรวจ อธิบดีกรมที่ดิน อธิบดีกรมอับการ อธิบดีกรมราชทัณฑ์ อธิบดีกรมประชา
สงเคราะห์ อธิบดีกรมโยธาเทศบาล อธิบดีกรมพัฒนาชุมชน อธิบดีกรมแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักย้ง เมือง
และผู้อำนวยการส่วนการปกครองท้องถิ่น กรมการปกครอง สำหรับคุณลักษณะของกรรมการ ก.ท. ปรากฏ
ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๒ - ๑

แสดงจำนวน ชั้น ตำแหน่ง และแผนการศึกษาของกรรมการ ก.ท.

ปี พ.ศ.๒๕๑๓

จำนวน	ชั้นหรือเทียบเท่า	ตำแหน่ง	แผนการศึกษา
๑	พิเศษ	รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย	ประกาศนียบัตรโรงเรียนนายร้อย จ.ป.ร.
๑	พิเศษ	รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย	น.บ.ท.
๑	พิเศษ	รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย	ม.๔, ประกาศนียบัตรวิชาสถิติ (U.S.A.)
๑	พิเศษ	ปลัดกระทรวงมหาดไทย	อ.บ.
๑	พิเศษ	อธิบดีกรมการปกครอง	อ.บ., ร.ม.
๑	พิเศษ	อธิบดีกรมตำรวจ	ประกาศนียบัตรโรงเรียนนายร้อย จ.ป.ร.
๑	พิเศษ	อธิบดีกรมที่ดิน	อ.บ.
๑	พิเศษ	อธิบดีกรมอัยการ	น.บ.ท.
๑	พิเศษ	อธิบดีกรมราชทัณฑ์	อ.บ., ร.ม.
๑	พิเศษ	อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์	ป.ม., อ.บ.
๑	พิเศษ	อธิบดีกรมโยธาเทศบาล	วศ.บ.
๑	พิเศษ	อธิบดีกรมพัฒนาชุมชน	อ.บ.
๑	พิเศษ	อธิบดีกรมแรงงาน	อ.บ.
๑	พิเศษ	ผู้อำนวยการสำนักผังเมือง	อนุ.สถ.
๑	พิเศษ	ผู้อำนวยการส่วนการปกครองท้องถิ่น	อ.บ., ร.ม.

ที่มา กระทรวงมหาดไทย, กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกระทรวง, แฟ้มทะเบียนประวัติ.

(ทำเป็นตารางโดยผู้เขียน)

จากตารางที่ ๒ - ๑ อาจแยกพิจารณาคุณลักษณะของกรรมการ ก.ท. ได้ดังต่อไปนี้

ประการแรก เรื่องจำนวนกรรมการ ตามปกติการกำหนดจำนวนกรรมการที่เป็นองค์ประกอบของหน่วยงานบริหารงานบุคคลกลาง มักจะให้จำนวนน้อย คือประมาณ ๓ - ๕ คน แม้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ประกอบด้วยกรรมการเพียง ๗ - ๑๐ คนเท่านั้น นอกจากนั้นการกำหนดจำนวนคณะกรรมการประเภทนี้มักจะกำหนดให้มีเป็นจำนวนคี่ โดยมีเหตุผลสนับสนุนสองประการคือ เพื่อให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการเป็นไปโดยรวดเร็ว เพราะการมีกรรมการจำนวนน้อยทำให้การบังคับบัญชา และการมีกรรมการจำนวนคี่ทำให้โต้เถียงมากเร็วขึ้น เพราะโอกาสคะแนนเสียงเพิกัดมีน้อยลง แต่เมื่อพิจารณาของสภประกอบของ ก.ท. จะเห็นได้ว่ามีจำนวนถึง ๑๕ คน จึงเป็นจำนวนที่มากเกินไป ส่วนที่จำนวนกรรมการเป็นจำนวนคี่นั้นก็เพราะความบังเอิญ เพราะไม่ปรากฏว่ามีบทบัญญัติใดมีเจตนารมณ์ให้กรรมการ ก.ท. มีจำนวนคี่ ยิ่งกว่านั้น จำนวนกรรมการ ก.ท. อาจเปลี่ยนแปลงตามจำนวนกรมและหน่วยงานเทียบเท่ากรมในกระทรวงมหาดไทย และตามจำนวนรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งมีแนวโน้มที่จะทำให้จำนวนกรรมการ ก.ท. มีมากขึ้นไปอีก

ประการที่สอง เรื่องชนของกรรมการ ก.ท. จะเห็นได้ว่ากรรมการทุกคนเป็นข้าราชการพลเรือนระดับชั้นพิเศษ หรือเทียบเท่าทั้งสิ้น การที่กรรมการ ก.ท. มีคุณลักษณะเช่นนี้ ย่อมจะมีส่วนอำนวยความสะดวกในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปตามระบบคุณาธิปไตย

ประการที่สาม เรื่องตำแหน่งของกรรมการ จะเห็นได้ว่า กรรมการ ก.ท. เกือบทั้งหมดดำรงตำแหน่งระดับอธิบดีขึ้นไป เว้นแต่ตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนการปกครองท้องถิ่น ถ้าพิจารณาในแง่ดังกล่าวก็ย่อมตัดสินได้ว่ากรรมการ ก.ท. ทุกคนมีความเหมาะสมที่จะเป็นกรรมการ แต่อีกแง่หนึ่งจากตำแหน่งที่ปรากฏในตารางจะทำให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของงานประจำในตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านี้กับ

⁷ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๗๑ ตอนที่ ๗๙ วันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๔๘๗, มาตรา ๖

⁸ The International City Managers' Association, op. cit., p. 20

งานประจำของเทศบาลว่าเกี่ยวกับกันแค่นั้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ กรรมการแต่ละคนมีความรู้เข้าใจ การดำเนินงานของเทศบาลตลอดจนการบริหารงานบุคคลของเทศบาลแค่นั้น ซึ่งอาจเห็นได้จากตำแหน่งของกรรมการ ทั้งนี้เพราะความเข้าใจในการดำเนินงานของเทศบาลและความรู้ในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างออกไปจากการดำเนินงานของกระทรวงมหาดไทย ตามปกติ ย่อมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับกรรมการ ก.ท. เมื่อกรรมการมีความรู้ความเข้าใจในกิจการเทศบาลแล้ว การบริหารงานบุคคลย่อมจะเป็นไปด้วยดีและรวดเร็ว

จากตารางที่ ๒ -- ๑ จะเห็นได้ว่า ตำแหน่งที่เป็นกรรมการ ก.ท. ซึ่งมีงานประจำตามปกติ เกี่ยวข้องกับงานเทศบาลก็มีเพียง

๑. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
๒. รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย
๓. ปลัดกระทรวงมหาดไทย
๔. อธิบดีกรมโยธาเทศบาล
๕. อธิบดีกรมการปกครอง
๖. ผู้อำนวยการส่วนมัธยเมือง
๗. ผู้อำนวยการส่วนการปกครองท้องถิ่น

ส่วนกรรมการที่เป็นโดยตำแหน่งอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว กล่าวคือ งานประจำเกี่ยวกับ กิจงานของเทศบาลน้อยมาก หรือไม่เกี่ยวข้องเลย ซึ่งในจำนวนกรรมการถึง ๔ คน ซึ่งมีจำนวนมาก กว่าจำนวนกรรมการที่เกี่ยวข้องกับงานของเทศบาล เสียด้วยซ้ำ เหตุผลอันนี้เองที่ทำให้มีผู้กล่าวว่า "ก.ท. มีกรรมการหลายคนไม่มีความรู้พอเพียงในงานเทศบาล"⁹

⁹ คำอภิปรายของ นางนันทกา สุประภาตะนันท์, บทความและรายงานสัมมนาทางวิชาการ เกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น, เรื่องเดิม, หน้า ๑๔๗

ประการที่สี่ เรื่องพันการศึกษา พันการศึกษายอมเป็นเครื่องแสดงให้เห็นถึงระดับของบุคคล
ได้ดีประการหนึ่ง ตามแนวทศ ๑ จะเห็นได้ว่ากรรมการ ก.ท. มีพันการศึกษาชั้นปริญญาโททางรัฐศาสตร์
ถึง ๓ คน มีพันการศึกษาชั้นปริญญาตรี ๔ คน และประกาศนียบัตรและอนุปริญญาอีก ๔ คน โดยส่วนรวม
อาจกล่าวได้ว่า กรรมการของ ก.ท. ส่วนใหญ่มีพื้นฐานการศึกษาระดับสูง ย่อมจะอำนวยให้การบริหาร
งานบุคคล เป็นไปด้วยดี

อำนาจหน้าที่ของ ก.ท. อำนาจหน้าที่ของ ก.ท. ครอบคลุมการบริหารงานบุคคลของ
เทศบาลทั้ง ๑๒๐ เทศบาล ตามพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาลฉบับปัจจุบัน มาตรา ๖
กำหนดไว้ดังต่อไปนี้ 10

- (๑) รักษาระเบียบประวัติด้านงานเทศบาล
- (๒) กำหนดวิธีการศึกษาอบรมคนงานเทศบาล
- (๓) ดูแลและจัดการศึกษาของพนักงานเทศบาลที่ส่งไปศึกษาในต่างประเทศ
- (๔) กำหนดอัตราค่าชวรมเนียมสอบไม่เกินครั้งละสองแห่งรอดยบาท
- (๕) คีลความและวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ ซึ่งเกิดขึ้นจากการใช้บังคับพร ระชาชกฤษฎีกานี้
- (๖) เรียกเอกสารจากหน่วยราชการต่าง ๆ หรือเรียกผู้แทนหน่วราชการนั้น ๆ มาชี้แจง

เพื่อประกอบการพิจารณา

(๗) รายงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ในกรณีปรากฏว่าไม่ปฏิบัติตามให้เป็นไป
ตามพร ระชาชกฤษฎีกานี้ หรือปฏิบัติตามไปโดยไม่ถูกต้อง หรือเหมาะสม เพื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวง
มหาดไทยจะได้มีคำสั่งให้ปฏิบัติตามให้เป็นไปตามพร ระชาชกฤษฎีกานี้ หรือปฏิบัติตามให้ถูกต้องหรือเหมาะสม

- (๘) ออกข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่ง เพื่อปฏิบัติตามพร ระชาชกฤษฎีกานี้
- (๙) แต่งตั้งอนุกรรมการวิสามัญ ให้ปฏิบัติตามอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ ก.ท. มอบหมาย
- (๑๐) ความสูญเสียการ เป็นไปตามพร ระชาชกฤษฎีกานี้

อำนาจหน้าที่ของ ก.ท. ตามมาตราอื่น ๆ ที่มีใจกว้างไว้ในมาตรา ๖ ข้างต้นมีดังนี้

- (๑) พิจารณาอนุมัติการขอกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้น (มาตรา ๑๔)
- (๒) พิจารณาอนุมัติการเลื่อนชั้น อันดับ และชั้นเงินเดือนแก่พนักงานเทศบาลผู้ถึงความตายเนื่องจากปฏิบัติงานตามหน้าที่ (มาตรา ๑๘)
- (๓) เป็นผู้กำหนดเทียบตำแหน่งพนักงาน สำหรับตำแหน่งที่เรียกขึ้นเป็นอย่างอื่น กับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา (มาตรา ๒๐)
- (๔) ออกข้อบังคับกำหนดคุณสมบัติ หน้าที่ ความรู้ และวิธีคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกอย่างอื่น เพื่อให้การบรรจุแต่งตั้ง เป็นไปโดยความเที่ยงธรรม โดยบุคคลที่มีวิชาและความสามารถในการงาน สำหรับงานของเทศบาลในส่วมิโลกที่มีเหตุพิเศษ (มาตรา ๒๔)
- (๕) พิจารณาอนุมัติการแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ตำแหน่งปลัดเทศบาล สมุหบัญชี และตำแหน่งประจำเทศบาล (มาตรา ๒๖, ๒๗)
- (๖) เป็นผู้ที่จะสั่งให้มีการศึกษาอบรมก่อนและทำการสอบคัดเลือก หรือคัดเลือกเสียเอง สำหรับการเลื่อนชั้น ชั้นพนักงานเทศบาลชั้นตรี เป็นชั้นโท และชั้นโท เป็นชั้นเอก (มาตรา ๓๐, ๓๑)
- (๗) พิจารณาอนุมัติการเลื่อนชั้นพนักงานเทศบาลชั้นโท ผู้สอบคัดเลือกได้เป็นชั้นเอกและชั้นเอกเป็นชั้นพิเศษ (มาตรา ๓๒)
- (๘) พิจารณาอนุมัติการเลื่อนอันดับ เงิน เดือนพนักงานเทศบาลทุกชั้น (มาตรา ๓๔)
- (๙) พิจารณาอนุมัติการเลื่อนชั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ เกินกว่าสองชั้น สำหรับพนักงานเทศบาลชั้นจัตวา และเกินกว่าหนึ่งชั้นสำหรับพนักงานสามัญตั้งแต่ชั้นตรีขึ้นไป (มาตรา ๓๕)
- (๑๐) พิจารณาอนุมัติการโอนพนักงานเทศบาลตั้งแต่ชั้นโทขึ้นไป หรือพนักงานเทศบาลซึ่งดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาล หรือสมุหบัญชี (มาตรา ๓๖)
- (๑๑) พิจารณาการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญมา เป็นพนักงานเทศบาล ตั้งแต่ชั้นโทขึ้นไป หรือโอนมาดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาล หรือสมุหบัญชี (มาตรา ๓๘)
- (๑๒) พิจารณาอนุมัติให้พนักงานเทศบาล หรือข้าราชการซึ่งออกจากงานไปแล้วกลับเข้าเป็นพนักงานเทศบาลอีก สำหรับพนักงานเทศบาลตั้งแต่ชั้นโทขึ้นไป (มาตรา ๓๙)

(๑๓) พิจารณาสอบสวนความประพฤติของผู้ขาดคุณสมบัติที่จะเป็นพนักงานเทศบาล ในกรณี กฎหมายระบุไว้เพื่อยกเว้นให้เป็นรายบุคคล (มาตรา ๕๖)

(๑๔) ให้ความเห็นชอบในการสั่งให้พนักงานเทศบาลตั้งแต่ชั้นโทขึ้นไปออกจากงานเพื่อรับ บำเหน็จบำนาญหรือเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ แต่ไม่ถึงหกพิลาภาพ หรือหย่อน ความสามารถหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือบกพร่องในหน้าที่ หรือมีมลทิน หรือมีัวหมอง หรือต้องรับโทษจำคุก สำหรับความผิดลหุโทษหรือโดยประมาท สำหรับพนักงานเทศบาล ตั้งแต่ชั้นโทขึ้นไป (มาตรา ๕๕, ๕๐, ๕๑, ๕๒, ๕๓)

(๑๕) พิจารณาอนุมัติการส่งไล่ออก ปลดออกหรือให้ออก สำหรับพนักงานเทศบาลที่ดำรง ตำแหน่งปลัดเทศบาล หรือสมุหบัญชี (มาตรา ๕๖)

(๑๖) พิจารณานุมัติหรือทามพนักงานเทศบาลเป็นกัศวกร ะทำการในทางหุ้นส่วน หรือบริษัท ใด ๆ (มาตรา ๖๓)

(๑๗) พิจารณาอนุมัติการลงโทษไล่ออก ปลดออก แก่พนักงานชั้นพิเศษลงมา (มาตรา ๗๔, ๗๖)

(๑๘) พิจารณาอนุมัติการให้พนักงานเทศบาลตั้งแต่ชั้นเอกขึ้นไปออกจากงานไว้ออน และการ ไล่อลับเข้าทำงาน (มาตรา ๗๘)

(๑๙) พิจารณาอนุมัติการสั่งพนักงานเทศบาลและการให้กลับคืนตำแหน่งเดิม หรือให้ดำรง ตำแหน่งเทียบเท่า สำหรับพนักงานตั้งแต่ชั้นเอกขึ้นไป (มาตรา ๗๘)

(๒๐) พิจารณาอนุมัติการสั่งแก้ไขให้เพิ่มโทษ ลดโทษ ยกโทษ สั่งให้สอบสวนเพิ่มเติมหรือจะ สั่งลงโทษเสียเอง ในกรณีที่มีการลงโทษ หรือมีการสอบสวนพนักงานเทศบาลที่มีช้อกกล่าวหาโทษถึงไล่ออก (มาตรา ๘๔)

(๒๑) เป็นผู้วินิจฉัยอุทธรณ์ของพนักงานเทศบาล เนื่องจากการ ถูกลงโทษฐานผิดวินัยชั้นที่สูุค (มาตรา ๘๗)

(๒๒) พิจารณาอนุมัติการขยายเวลาเกี่ยวกับการอุทธรณ์ตั้งแต่ครั้งที่สอง เป็นต้นไป (มาตรา ๘๐)

เมื่อพิจารณาถึงหน้าที่ของ ก.ท. โดยละเอียดตามที่กล่าวแล้วจะเห็นได้ว่าอำนาจหน้าที่ของ ก.ท. มีทั้ง ๓ ทาง คือ ทางนิติบัญญัติ (Legislative) หรืออำนาจในการออกกฎรอนั้กับ (Make rules) ทางบริหาร (Executive) หรือบริหารงานบุคคลตามโครงการ (Administers the Personnel Program) และทางตุลาการ หรือวินิจฉัยปัญหาและอุทธรณ์ (Hears appeals)

หรืออาจกล่าวได้ว่างานของ ก.ท. ยังเน้นไปในรูปของคณะกรรมการแบบดั้งเดิม (Traditional Commission) นั้นเอง

อำนาจหน้าที่ของ ก.ท. ทั้ง ๓ ทางจะเห็นได้ว่ามีกว้างขวางมาก กล่าวคือ ว่าอำนาจในทางนิติบัญญัติที่ว่า "ออกข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง เปรียบเทียบการให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกา" มีความหมายกว้างขวางไปถึงว่า นอกจากจะมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชกฤษฎีกา ระเบียบสำนักงานเทศบาลที่ได้ระบุไว้ในมาตราต่าง ๆ แล้ว ก.ท. ยังมีอำนาจออกกฎข้อบังคับ หรือระเบียบใด ๆ ตามที่เห็นสมควรก็ได้ โดยไม่ต้องให้ชักนำพระราชกฤษฎีกา¹¹ เช่นการป้อนหนังสือขานให้เทศบาลรับภิกษุสามเณรหรือพนักงานเทศบาลที่อุปสมบทหรือควรวินิจฉัยหรือสอบคัดเลือกเข้าทำงานเทศบาล¹² เป็นต้น อำนาจในทางบริหาร เช่น ก.ท. มีอำนาจดำเนินการ สอบคัดเลือกหรือคัดเลือกผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรจากสำนักศึกษาที่ทางราชการรับรองแล้วส่งไปให้นายกเทศมนตรีบรรจุได้เป็นคน และอำนาจในทางตุลาการ เช่น ก.ท. มีอำนาจที่จะสั่งแก้ไขการลงโทษพนักงานเทศบาลทางวินัย โดยการให้เพิ่มโทษลดโทษ ยกโทษ สั่งสอบสวนเพิ่มเติมหรือสั่งลงโทษเสียเองก็ได้แม้จะไม่มีคำอุทธรณ์จากผูถูกลงโทษทางวินัยก็ตามเป็นต้น

คณะอนุกรรมการวิสามัญที่ปฏิบัติหน้าที่ ก.ท. มอบหมาย

คณะอนุกรรมการนี้ ก.ท. เป็นผู้แต่งตั้งขึ้นเพื่อปฏิบัติภารกิจอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ ก.ท. มอบหมาย¹³ ซึ่ง ก.ท. มีอำนาจจะแต่งตั้งก็ได้ ปัจจุบัน ก.ท. ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการวิสามัญ ๒ คณะ คือ

11 อรรถ วิสูตรโยธาภิบาล. การปกครองท้องถิ่นที่เกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ. (เอกสารวิจัยส่วนบุคคลลักษณะวิชาการ เมือง วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ๒๕๐๖) หน้า ๑๘๘

12 หนังสือส่วนการปกครองท้องถิ่น กรมการปกครอง ความมากที่สุด ๓๓.๐๓๑๑/ว.๑๘๑๒๒ ล.ว. ๓๐ เม.ย. ๒๕๑๑, เรื่อง พระภิกษุสมัครสอบ

13 พระราชกฤษฎีกา ระเบียบสำนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖. เรื่องเดิม, มาตรา ๖

๑. คณะอนุกรรมการวิสามัญพิจารณา กำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การบรรจุ แต่งตั้ง

การโอนและการขออายุการทำงานของพนักงานเทศบาล คณะอนุกรรมการชุดนี้ประกอบด้วย¹⁴

- (๑) อธิบดีกรมการปกครอง เป็นประธานคณะอนุกรรมการ
- (๒) รองอธิบดีกรมการปกครอง เป็นอนุกรรมการ
- (๓) ผู้อำนวยการส่วนการปกครองท้องถิ่น กรมการปกครอง เป็นอนุกรรมการ
- (๔) ผู้แทนกรมโยธาเทศบาล เป็นอนุกรรมการ
- (๕) ผู้แทนกรมอนามัย เป็นอนุกรรมการ
- (๖) หัวหน้ากองอัตรากำลังและส่งเสริมสมรรถภาพ กรมการปกครอง เป็นอนุกรรมการ
- (๗) หัวหน้ากองคลังส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง เป็นอนุกรรมการ
- (๘) หัวหน้ากองราชการส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ
- (๙) หัวหน้าแผนกข้าราชการส่วนท้องถิ่น กองราชการส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

คณะอนุกรรมการวิสามัญคณะนี้มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

"(๑) พิจารณา กำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนพนักงานเทศบาลของ เทศบาลต่าง ๆ การเลื่อนชั้น การเลื่อนอันดับเงินเดือน การเลื่อนชั้นเงินเดือน การบรรจุ แต่งตั้ง การโอนของพนักงานเทศบาลตามบทบัญญัติแห่งพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖ และการขออายุการทำงานของพนักงานเทศบาลดังนี้

ก. สำหรับพนักงานเทศบาลตั้งแต่ชั้นโทหรือเทียบ เท่าลงมาทุกตำแหน่ง

ให้อนุกรรมการ ฯ มีอำนาจพิจารณาและสั่งการแทน ก.พ. ได้ทุกกรณี

"

¹⁴ คำสั่ง ก.พ. ที่ ๑/๒๕๐๗ เรื่องตั้งอนุกรรมการวิสามัญพิจารณา กำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอน และการขออายุการทำงานของพนักงานเทศบาล

๕ 15๖๐๖๕๐๒

๑. สำหรับพนักงานเทศบาลตั้งแต่ชั้นเอกหรือเทียบเท่าขึ้นไปทุกตำแหน่ง
ในคณะอนุกรรมการ ฯ พิจารณาเสนอความเห็นต่อ ก.ท. เพื่อพิจารณาและสั่งงาน
(๒) คำวินิจฉัยการอื่นตามที่ ก.ท. มอบหมาย¹⁵

สำหรับหน้าที่ประเภทที่ (๒) ยังไม่ปรากฏว่า ก.ท. ได้มอบหมายกิจการใดให้คณะอนุกรรมการ
ชุดนี้ดำเนินการ

๒. คณะอนุกรรมการวิสามัญพิจารณาเกี่ยวกับการสั่งให้พนักงานเทศบาลออกจากงานและ
พิจารณาวินัยพนักงานเทศบาล คณะอนุกรรมการชุดนี้ประกอบด้วย¹⁶

- (๑) อธิบดีกรมการปกครอง เป็นประธานอนุกรรมการ
- (๒) รองอธิบดีกรมการปกครอง เป็นอนุกรรมการ
- (๓) ผู้อำนวยการส่วนการปกครองท้องถิ่น
กรมการปกครอง เป็นอนุกรรมการ
- (๔) หัวหน้ากองอัตรากำลังและส่งเสริมสมรรถภาพ
กรมการปกครอง เป็นอนุกรรมการ
- (๕) หัวหน้ากองคลังส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง เป็นอนุกรรมการ
- (๖) หัวหน้ากองราชการส่วนท้องถิ่น
กรมการปกครอง เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ
- (๗) หัวหน้าแผนกวินัยและสมรรถภาพข้าราชการ
ส่วนท้องถิ่น เป็นผู้อำนวยการ

คณะอนุกรรมการวิสามัญคณะนี้ทำหน้าที่ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้¹⁷

15 เรื่องเดียวกัน

16 คำสั่ง ก.ท. ที่ ๒/๒๕๐๙ เรื่อง ตั้งคณะอนุกรรมการวิสามัญพิจารณาเกี่ยวกับการสั่งให้

พนักงานเทศบาลออกจากงานและพิจารณาวินัยพนักงานเทศบาล , ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๐๙

17 เรื่องเดียวกัน

(๑) การสั่งให้พนักงานเทศบาลออกจากงานด้วยเหตุอื่น นอกจากกรณีเพื่อรับบำเหน็จ บำนาญเพราะเหตุสูงอายุ

(๒) การพิจารณาวินัยพนักงานเทศบาลและการพิจารณาอุทธรณ์ เนื่องจากการถูกลงโทษ ฐานผิดวินัยตามพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖

ในกรณีพนักงานเทศบาลชั้นโทหรือเทียบเท่าลงมาทุกตำแหน่ง ให้คณะกรรมการวิสามัญ คณะนี้เป็นผู้พิจารณาสั่งการแทน ก.ท. ได้ทบทวน

ในกรณีตั้งตำแหน่งเอกหรือเทียบเท่าขึ้นไปทุกตำแหน่งให้คณะกรรมการวิสามัญคณะผู้พิจารณา เสนอความเห็นต่อ ก.ท. เพื่อวินิจฉัยสั่งการ

(๓) การพิจารณาคำเนิการในเรื่องอื่น ๆ นอกจากที่กล่าวข้างต้นได้ตามที่ ก.ท. มอบหมาย เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของอนุกรรมการวิสามัญทั้งสองคณะจะเห็นได้ว่า คณะอนุกรรมการ คณะแรกประกอบด้วยคณะอนุกรรมการ คณะหลังทั้งคณะกับผู้แทนกรมโยธาเทศบาล และผู้แทนกรมอนามัย การที่ต้องให้คณะอนุกรรมการ คณะแรกมีมติแทนของกรมทั้งสอง เขาร่วมด้วยนั้น เพราะงานของเทศบาล ย่อมเกี่ยวข้องกับกรมทั้งสองซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้วิชาชีพเฉพาะอยู่มาก ดังนั้นการมีผู้แทนของกรมทั้งสอง เขาร่วมกันในคณะอนุกรรมการ คณะแรก จึงน่าจะเป็นประโยชน์อย่างมาก โดยเฉพาะในด้านการกำหนด ตำแหน่งและอัตรา เงินเดือนของพนักงานที่เกี่ยวข้องของกิจการสุขและงานโยธา ส่วนอนุกรรมการ คณะอื่น ๆ ส่วนมากเป็นผู้ใกล้ชิดในด้านการควบคุมราชการบริหารส่วนท้องถิ่นของกรมการปกครองทั้งสิ้น

ในเรื่องอำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการ วิสามัญทั้งสองคณะจะเห็นได้ว่า ก.ท. ได้มอบหมาย อำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคลบางส่วนให้โดยสิ้นเชิงในกรณีของพนักงานเทศบาลตั้งแต่ชั้นโหลงมา ส่วนในกรณีของชั้นเอกขึ้นไปคณะอนุกรรมการทั้งสองมีอำนาจหน้าที่แต่เพียง เสนอความเห็นให้ ก.ท. วินิจฉัยสั่งการ ชั้นที่สุด

จากการพิจารณาอำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการทั้งสองนี้ จึงพอกล่าวได้ว่าการบริหารงาน บุคคลของ ก.ท. ตามกฎหมายได้มอบหมายอำนาจหน้าที่ลงมาให้คณะอนุกรรมการทั้งสองชุดนี้เป็นผู้ปฏิบัติ งานแทนเป็นส่วนใหญ่

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลสามัญประจำจังหวัดพระนคร

คณะกรรมการนี้เรียกโดยย่อว่า อ.ก.ท. จังหวัดพระนคร วัตถุประสงค์โดยทั่วไปของการกำหนดใหม่ อ.ก.ท. จังหวัดก็เพื่อให้ควบคุมการบริหารงานบุคคลของเทศบาลต่าง ๆ ที่อยู่ในเขตแต่ละจังหวัดแทน ก.ท. สำหรับในเขตจังหวัดพระนครมีอยู่เทศบาลเดียว คือ เทศบาลนครกรุงเทพ อ.ก.ท. จังหวัดพระนครจึงมีหน้าที่ควบคุมแก่เทศบาลนครกรุงเทพ เท่านั้นแล้วมาได้พระราชกฤษฎีกาให้เทศบาลนครกรุงเทพอยู่ในความควบคุมดูแลของกระทรวงมหาดไทย ๓ ครั้ง เหตุผลที่ปรากฏตามหมายเหตุผลพระราชกฤษฎีกาเหล่านั้นได้อ้างถึงความว้าวมืดมนของการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องกันจังหวัดทุกครั้งถึงได้กล่าวไว้ในย่อหน้า ปัจจุบันนี้เทศบาลนครกรุงเทพโดยอยู่ภายใต้การควบคุมของมวราชการจังหวัดพระนครซึ่งเป็นประธาน อ.ก.ท. จังหวัดพระนคร (จึงน่าจะได้พิจารณาว่า เหตุแห่งความว้าวมืดมนอยู่ตรงไหน เพื่อจะได้พิจารณาหาทางแก้ไขต่อไป)

องค์ประกอบของ อ.ก.ท. จังหวัดพระนคร ตามพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล ทุกฉบับกำหนดให้ อ.ก.ท. จังหวัดประกอบด้วยผู้ดำรงตำแหน่งมวราชการจังหวัดเป็นประธาน และกรรมการจังหวัดเป็นอนุกรรมการ และตามพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖ กำหนดให้มวราชการส่วนท้องถิ่นเป็นกรรมการและเลขานุการด้วย¹⁸ ในปัจจุบัน อ.ก.ท. จังหวัดพระนครจึงประกอบด้วยอนุกรรมการทั้งหมด ๑๒ คน คือ มวราชการจังหวัดพระนคร ปลัดจังหวัด อธิการจังหวัด อธิการจังหวัด ศึกษาธิการจังหวัด อนามัยจังหวัด พนักงานข่าวจังหวัด อธิบดีแพทย์จังหวัด สัสดีจังหวัด กสิกรรมจังหวัด สหกรณ์จังหวัด ผู้ตรวจราชการส่วนท้องถิ่น

ผู้เขียนได้พิจารณาองค์ประกอบกรรมการอันเป็นองค์ประกอบของ อ.ก.ท. จังหวัดพระนครในปี พ.ศ. ๒๕๑๑ อันเป็นปีที่ไม่มีพระราชกฤษฎีกาให้เทศบาลนครกรุงเทพกลับไปอยู่ในความควบคุมของจังหวัดพระนครครั้งหลังสุดซึ่งได้พิจารณา ซึ่งอาจเห็นคุณลักษณะต่าง ๆ ได้จากตารางที่ ๒ - ๒

ตารางที่ ๒ - ๒

แสดงจำนวน ชั้น ตำแหน่งและฟังก์ชันการศึกษาของอนุกรรมการ อ.ก.ท. จังหวัดพระนครศรี

ร.ศ. ๒๕๑๑

จำนวน	ชั้น / ยศ	ตำแหน่ง	ฟังก์ชันการศึกษา
๑	พี.เกษ	ผู้วารสารการจังหวัด	ร.บ.
๑	เอก	ปลัดจังหวัด	ม.๖
๑	เอก	อัยการจังหวัด	ร.บ.
๑	เอก	สรรพากรจังหวัด	ม.๓
๑	เอก	ศึกษาธิการจังหวัด	ป.ม., ร.บ.
๑	เอก	อนามัยจังหวัด	พ.บ.
๑	โท	พนักงานตำรวจจังหวัด	ป.ป. (กสิกรรม)
๑	โท	สัตวแพทย์จังหวัด	ป.ป. (กสิกรรม)
๑	พ.ท.	สัตตจังหวัด	ม.๘
๑	โท	กสิกรรมจังหวัด	ม.๖
๑	โท	สหกรณ์จังหวัด	ม.๖
๑	โท	ผู้ตรวจราชการส่วนท้องถิ่น	ร.บ.

หมายเหตุ จังหวัดพระนครศรี. รายงานกิจการจังหวัดพระนครศรี ประจำปี ๒๕๑๑ (ไม่ปรากฏ
 สถาบันที่พิมพ์) ส่วนหนึ่งความรู้ คนจากกองทะเบียนประวัติ สำนักงาน ก.ท. และศาลากลางจังหวัด
 พระนครศรี. (ทำเป็นตารางโดยผู้เขียน)

จากตารางที่ ๒ - ๒ อาจแยกพิจารณาคุณภาพของอนุกรรมการ อ.ก.ท. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประการแรก เรื่องจำนวนของอนุกรรมการ อ.ก.ท. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีถึง ๑๒ คน เห็นได้
ว่านอกจากจะมีจำนวนมากเกินไปแล้วยังมีจำนวนที่ก็คล้าย จึงก่อให้เกิดความล่าช้าในการบริหารงาน
บุคคลได้

ประการที่สอง เรื่องชั้นของอนุกรรมการทำให้ทราบถึงระดับขององค์ประกอบ อ.ก.ท.
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีชั้นพิเศษ ๑ ตำแหน่ง ชั้นเอก ๕ ตำแหน่ง และชั้นโท ๖ ตำแหน่ง เห็นได้ว่า
อ.ก.ท. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วยระดับชั้นโทถึงกึ่งหนึ่ง

ประการที่สาม เรื่องตำแหน่งของอนุกรรมการอาจกล่าวได้ว่า ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานประจำ
เกี่ยวข้องกับกิจการเทศบาลโดยตรงมีอยู่ ๓ ตำแหน่ง คือ ผู้อำนวยการจังหวัด ปลัดจังหวัดและผู้ตรวจ
ราชการส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้มีอีก ๔ ตำแหน่ง งานประจำไม่เกี่ยวข้องกับกิจการของเทศบาลเลย
และที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารงานบุคคลของเทศบาลมี ๒ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการจังหวัด
กับตำแหน่งผู้ตรวจราชการส่วนท้องถิ่นเท่านั้น นอกจากนี้มี ๑๐ ตำแหน่งไม่มีงานของตำแหน่งใดเลย
ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลจะมีบ้างก็แต่ในฐานะหัวหน้างานเท่านั้น จึงพอสรุปได้ว่าตำแหน่ง
ส่วนใหญ่ที่กำหนดให้เป็น อ.ก.ท. จังหวัดพระนครศรีอยุธยาประจำตามปกติไม่เกี่ยวข้องกับการบริหาร
งานของเทศบาลนครกรุงเทพฯ เลย

ประการที่สี่ เรื่องพันการศึกษาของอนุกรรมการจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของ อ.ก.ท.
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับการศึกษาชั้นปริญญาตรีเพียง ๕ คน และในจำนวน ๕ คนนี้ก็มีพื้นความรู้ใน
การบริหารงานบุคคลสมัยใหม่อบบางเพียงคนเดียว คือ ตำแหน่งผู้ตรวจราชการส่วนท้องถิ่น ส่วนองค์
ประกอบอีก ๗ คน มีพื้นความรู้ต่ำกว่าปริญญาตรีทั้งสิ้น จึงพอสรุปได้ว่า อ.ก.ท. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประกอบด้วยส่วนใหญ่ไม่มีพื้นความรู้ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่เลย

จากการพิจารณาถึงองค์ประกอบของ อ.ก.ท. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะเห็นได้ว่าในทุก ๆ
ประเด็นที่หยิบยกรายมาพิจารณาข้างบนของอันควรแก้ไขทั้งสิ้น ซึ่งจะได้กล่าวรายละเอียดในตอนที่
ต่อไป

อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ท. จังหวัดพระนคร

ปกติ อ.ก.ท. จังหวัดพระนครมีหน้าที่ตามบทบัญญัติของกฎหมาย และตามที่ ก.ท. ใ้ค้มอบหมายให้อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ท. จังหวัดที่ต่องปฏิบัติโดยตรงมีดังต่อไปนี้

"อ.ก.ท. จังหวัดมีหน้าที่ช่วย ก.ท. ปฏิบัติการในจังหวัดนั้นให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกา¹⁹ ส่วนอำนาจหน้าที่ในรายละเอียดกำหนดไว้ในมาตราอื่น ๆ ในพระราชกฤษฎีกาฉบับเดียวกันตามคำสั่ง ก.ท. และประกาศ ก.ท. มีดังนี้

(๑) พิจารณาอนุมัติการเลื่อนชั้นพนักงานเทศบาลชั้นจตุว่าที่ได้รับคัดเลือกให้ครองตำแหน่งชั้นตรีมาแล้ว เป็นชั้นตรี (มาตรา ๒๕)

(๒) พิจารณาเสนอความเห็นการเลื่อนพนักงานเทศบาลชั้นโทเป็นชั้นเอก (มาตรา ๓๑)

(๓) พิจารณาคัดเลือกพนักงานเทศบาลชั้นเอกแล้วเสนอชื่อไปให้ ก.ท. อนุมัติเป็นชั้นพิเศษ

(มาตรา ๓๒)

(๔) พิจารณาการโอนพนักงานเทศบาลชั้นตรีและชั้นจตุว่าจากเทศบาลอื่น (มาตรา ๓๖)

(๕) พิจารณาอนุมัติการโอนข้าราชการพลเรือนมาเป็นพนักงานเทศบาลชั้นตรี (มาตรา ๓๔)

(๖) พิจารณาอนุมัติให้พนักงานเทศบาลหรือข้าราชการที่ออกจากงานแล้วมาไปพนักงานเทศบาลชั้นตรี (มาตรา ๓๕)

(๗) พิจารณาให้ความเห็นชอบใบการให้พนักงานเทศบาลชั้นตรี นอกจากตำแหน่งปลัดเทศบาลและสมุหบัญชีออกจากงานด้วยเหตุเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ หรือหอบความสามารถ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใดหรือมีมลทินหรือมีหมอง หรือต้องรับโทษสำหรับความผิดกฎหมายหรือโดยประมาท (มาตรา ๔๘, ๕๐, ๕๑, ๕๒, ๕๓)

¹⁹ เรื่องเดียวกัน , หน้าเดียวกัน.

(๘) พิจารณาอนุมัติการลงโทษทางวินัยชั้นไล่ออก และปลดออกแก่พนักงานเทศบาลชั้นโทลงมา นอกจากตำแหน่งปลัดเทศบาล และสมุหบัญชี (มาตรา ๓๕, ๓๗)

(๙) พิจารณาอนุมัติโทษพนักงานเทศบาลชั้นโทลงมา นอกจากตำแหน่งปลัดเทศบาลและสมุหบัญชี ออกจากงานไวกองและให้กอับเขาทำงาน (มาตรา ๓๕)

(๑๐) พิจารณาอนุมัติการสั่งพนักงานเทศบาลตั้งแต่ชั้นโทลงมาให้กลับคืนตำแหน่ง เงินหรือ ตำแหน่ง เทียบเท่า (มาตรา ๓๕)

(๑๑) พิจารณาอนุมัติให้มีการแก้ไขให้เพิ่มโทษ ลดโทษ ยกโทษ สั่งสอบสวนเพิ่มเติม หรือสั่ง ลงโทษเสียเอง สำหรับกรณีที่มีการลงโทษหรือมีการสอบสวนพนักงานเทศบาลที่ถูกลงโทษทางวินัยไทย ถึงไล่ออก (มาตรา ๔๔)

(๑๒) พิจารณาอนุมัติโทษพนักงานเทศบาลชั้นโทลงมาออกจากงานเพื่อรับบำเหน็จบำนาญตาม กฎหมาย²⁰

(๑๓) จัดการสอบแข่งขันวิชาพนักงานเทศบาลสามชั้นจัตวาอันดับ ๑ และวิชาพนักงานเทศบาล สามชั้นตรี อันดับ ๑²¹

(๑๔) จัดการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งพนักงานสามชั้นจัตวา ตำแหน่งพนักงาน พิมพ์กิจจัตวา²²

เมื่อพิจารณาอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ท. จังหวัด ถึงกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าอำนาจหน้าที่ ของ อ.ก.ท. จังหวัดเป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ท. ที่มอบหมายลงมาให้ อ.ก.ท. จังหวัดมีอำนาจอนุมัติ การบริหารงานบุคคลระดับพนักงานเทศบาลชั้นตรี เป็นส่วนใหญ่ ส่วนพนักงานชั้นโทลงมาขึ้นอำนาจการ อนุมัติเฉพาะในด้านการพิจารณาทางวินัยเท่านั้น ซึ่งในกรณีนี้จะเห็นได้ชัดว่า ราชการบริหารส่วนกลาง

²⁰ คำสั่ง ก.ท.ที่ ๒/๒๕๐๗, เรื่อง เก็บ , หน้าเดียวกัน

²¹ ประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันวิชาพนักงานเทศบาลสามชั้นจัตวา และชั้นตรี ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๐๗

²² ประกาศ ก.ท. เรื่อง กำหนดหลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานชั้นจัตวา ตำแหน่งพนักงานพิมพ์กิจจัตวา ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๐๗

มุ่งที่จะให้ส่วนภูมิภาคควบคุมพฤติกรรมทางค่านิยมของพนักงานเทศบาลมากยิ่งขึ้นกว่าการบริหารงานบุคคล
ในค่านอื่น ๆ แต่อย่างไรก็ตาม ก.ท. ก็ยังส่งอำนาจการบริหารงานบุคคลของตำแหน่งที่สำคัญบาง
ตำแหน่งไว้คือ ตำแหน่งปลัดเทศบาลและสมุหบัญชีโดย ก.ท. เป็นผู้ดำเนินการเอง ส่วนการบริหารงาน
บุคคลนอกเหนืออำนาจที่ ก.ท. ใ้มอบหมายให้ อ.ก.ท. จังหวัดก็มีสิทธิเพียงพิจารณาเสนอความเห็น
เท่านั้น

ส่วนในกรณีพระ ราชกฤษฎีกาให้เทศบาลนครกรุงเทพอยู่ในความควบคุมดูแลของกระทรวง
มหาดไทยโดยตรงเท่าที่เคยปรากฏมา ๓ ครั้ง ดังที่กล่าวแล้ว ในกรณีเช่นนี้กฎหมายกำหนดไว้ว่า
"บรรดาอำนาจและหน้าที่ซึ่งพระ ราชกฤษฎีกานี้กำหนดให้เป็นของ อ.ก.ท. จังหวัดเกี่ยวกับเทศบาลนั้น
ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ท. เทศบาล"²³ ฉะนั้น ในกรณีเทศบาลนครกรุงเทพอยู่ในความควบคุม
ดูแลของกระทรวงมหาดไทยโดยตรง อ.ก.ท. จังหวัดพระ นครจึงไม่มีอำนาจหน้าที่บริหารงานบุคคลของ
เทศบาลนครกรุงเทพแต่อย่างใด เมื่อเทศบาลนครกรุงเทพเปลี่ยนฐานะมาอยู่ในความควบคุมดูแลของ
จังหวัดพระ นคร การบริหารงานทั้งหมดของเทศบาลนครกรุงเทพจึงอยู่ในสภาพการ ถูกควบคุมดูแล เหมือน
กับเทศบาล เมืองและเทศบาลนครอื่น ๆ

คณะอนุกรรมการพนักงานเทศบาลสามัญประจำเทศบาลนครกรุงเทพ

คณะอนุกรรมการคณะนี้ขอโดยย่อว่า อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุงเทพเป็นอนุกรรมการบริหาร
งานบุคคลระดับเทศบาลเหมือนกับเทศบาลอื่น ๆ ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้คือ "นายกเทศมนตรี เป็นประธาน
เทศมนตรี ปลัดเทศบาล สมุหบัญชีและหัวหน้าส่วนการบริหารตามที่ ก.ท. กำหนดในเทศบาลนั้นเป็น
อนุกรรมการและให้แต่งตั้งอนุกรรมการลเลหน่ง หรือพนักงานเทศบาลอื่นเป็นเลขานุการ อ.ก.ท. เทศบาล"²⁴

23 พระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖, เรื่องเดิม , มาตรา ๑๑

24 เรื่องเดิม , มาตรา ๔

ในปัจจุบันเทศบาลนครกรุงเทพได้แบ่งส่วนงานเป็น ๘ ฝ่าย กับ ๑ สำนัก หัวหน้าส่วนงานตามที อ.ท. กำหนดในเทศบาลนครกรุงเทพจึงมี ๘ คน แต่ตำแหน่งปลัดเทศบาลและสมุหบัญชี มีฐานะเป็นหัวหน้าส่วนงานด้วย ดังนั้น อ.ท. เทศบาลนครกรุงเทพจึงประกอบด้วยอนุกรรมการทั้งหมด ๑๑ คน รายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องคุณลักษณะของ อ.ท. เทศบาล ปรากฏตามตารางที่ ๒ - ๑ ข้างล่างนี้ ส่วนตำแหน่งเลขานุการ อ.ท. เทศบาลนครกรุงเทพนั้นได้แก่หัวหน้ากองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เป็นเลขานุการโดยตำแหน่ง²⁵

²⁵ เทศบาลนครกรุงเทพ, บันทึกย่นย่มติที่ประชุม อ.ท. เทศบาลนครกรุงเทพ ครั้งที่ ๑/๒๕๑๐ วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๐ (โรเนียว) หน้า ๒

ตารางที่ ๒ - ๓

แสดงจำนวน ชั้น ตำแหน่ง และสหการศึกษารองอนุกรรมการ อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุงเทพ
พ.ศ. ๒๕๑๒

จำนวน	ชั้น	ตำแหน่ง	สหการศึกษา
๑	-	นายกเทศมนตรี	ประกาศนียบัตรจากโรงเรียนนายเรือ
๑	-	เทศมนตรี	ธ.บ.
๑	-	"	วศ.บ.
๑	-	"	พจน.บ.
๑	-	"	น.บ.
๑	พิเศษ	ปลัดเทศบาล	ธ.บ., ร.ม.
๑	พิเศษ	ผู้อำนวยการฝ่ายสาธารณสุข	พ.บ., ส.ม.ปริญญาโททาง สาธารณสุขศาสตร์จาก U.S.A.
๑	พิเศษ	ผู้อำนวยการฝ่ายการโยธา	วศ.บ.
๑	พิเศษ	ผู้อำนวยการฝ่ายอาคารและบูรณะ	วศ.บ.
๑	พิเศษ	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกลาง	พ.บ., ร.บ., F.A.C.A.
๑	พิเศษ	ผู้อำนวยการวิสัญญีบาล	พ.บ.
๑	พิเศษ	ผู้อำนวยการฝ่ายการศึกษาและ สวัสดิการสังคม	ธ.บ.
๑	พิเศษ	ผู้อำนวยการฝ่ายการคลัง	อน., ธ.บ.

ที่มา เทศบาลนครกรุงเทพ, แผนปฏิบัติงานของแผนกฝึกอบรม, กองการเจ้าหน้าที่
(ทำตารางโดยผู้เขียน)

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของ อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุงเทพ จะเห็นได้ว่ามีกรรมการ ๕ คน เป็นผู้ที่ได้รับเลือกตั้งมาจากประชาชนเข้ามาทำหน้าที่บริหารกิจการของเทศบาล ส่วนอีก ๔ คน เป็นพนักงานเทศบาลประจำทั้งหมด คุณสมบัติของอนุกรรมการตามตารางอาจแยกพิจารณาได้ดังนี้

ประการแรก ในเรื่องจำนวน อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุงเทพมีอนุกรรมการถึง ๑๓ คน แม้จะมีจำนวนมากไปก็ตาม แต่จำเป็นเพราะอนุกรรมการแต่ละคนเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานเทศบาลโดยตรงทุกคน ขอมทราบความเป็นไปภายในหน่วยงานที่ตัวรับผิดชอบที่สุด ซึ่งควรจะมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลโดยตรงด้วย

ประการที่สอง เรื่องชั้นจะเห็นได้ว่าอนุกรรมการที่เป็นพนักงานประจำเป็นพนักงานเทศบาลชั้นพิเศษทั้งสิ้น ซึ่งทำให้ฐานะของ อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุงเทพอาจจะเป็นที่ไว้วางใจได้เพราะเป็นพนักงานเทศบาลชั้นผู้ใหญ่ของเทศบาลยอมเหมาะสมที่จะบริหารงานบุคคลของเทศบาลและฐานะของพนักงานเทศบาลไม่สูงกว่าฐานะของคณะอนุกรรมการ

ประการที่สาม เรื่องตำแหน่งจะเห็นได้ว่า ตำแหน่งของอนุกรรมการ เป็นตำแหน่งผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยงานทั้งสิ้น ซึ่งย่อมเป็นการเหมาะสม เพราะหัวหน้าหน่วยงานย่อมต้องปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลอยู่แล้ว

ประการสุดท้าย เรื่องพันการศึกษาจะเห็นได้ว่า อนุกรรมการของ อ.ก.ท. เทศบาลมีพันการศึกษาระดับปริญญาโทถึง ๒ คน ระดับปริญญาตรีถึง ๑๐ คน และอนุปริญญาเพียงคนเดียว ที่น่าสังเกตก็คือ อนุกรรมการทั้งพันการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของเทศบาล ย่อมจะเป็นประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลอยู่มาก

อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุงเทพ ตามปกติอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ท. เทศบาลตามกฎหมายกำหนดไว้โดยตรงคือ "ให้ อ.ก.ท. เทศบาลมีหน้าที่ช่วย อ.ก.ท. จังหวัด และ ก.ท. ปฏิบัติการในเทศบาลนั้นให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกา"²⁶

26

พระราชกฤษฎีกา ระเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖, เรื่องเดิม, มาตรา ๘

ส่วนหน้าที่ในรายละเอียดได้กำหนดไว้ในกฎกระทรวงฉบับเดียวกันในมาตราอื่น ๆ คือ

- (๑) พิจารณาการ เลื่อนอันดับเงินเดือนในแต่ละชั้น (มาตรา ๓๔)
- (๒) พิจารณาอนุมัติการ เลื่อนขั้นเงินเดือนไปอันดับหนึ่ง ๆ และเสนอการ เลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษเกินกว่าขั้นและพนักงานสมัครขึ้นไปต่อประธาน อ.ก.ท. จังหวัด (มาตรา ๓๕)
- (๓) พิจารณาอนุมัติการ โอนพนักงานเทศบาลชั้นจัตวา ระหว่างเทศบาลในจังหวัดเดียวกัน ส่วนการ โอนพนักงานเทศบาลชั้นตรีขึ้นไปในทำนองเดียวกัน หรือการ โอนพนักงานเทศบาลชั้นจัตวาขึ้นไป ในกรณีใช้ภายในจังหวัดเดียวกัน ต้องรายงานไปยังประธาน อ.ก.ท. จังหวัด ถ้าพิจารณาเห็นสมควรรับโอน (มาตรา ๓๖)
- (๔) พิจารณาอนุมัติการ โอนข้าราชการพลเรือนมาเป็นพนักงานเทศบาลชั้นจัตวา ส่วนการ โอนมาเป็นพนักงานเทศบาลชั้นตรีขึ้นไป ถ้าพิจารณาเห็นสมควรรับโอน ต้องรายงานไปยัง อ.ก.ท. จังหวัด (มาตรา ๓๗)
- (๕) พิจารณาอนุมัติให้พนักงานเทศบาลหรือข้าราชการพลเรือนที่ออกจากงานไปแล้วกลับเข้าเป็นพนักงานเทศบาลชั้นจัตวา
- (๖) พิจารณาอนุมัติให้พนักงานเทศบาลชั้นจัตวาออกจากงาน เพื่อรับบำเหน็จบำนาญ เจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ หรือหย่อนความสามารถ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือบกพร่องในหน้าที่ หรือมีมลทิน หรือมีมุมมอง หรือต้องรับโทษจำคุกสำหรับความผิดสุจริต หรือโดยประมาท (มาตรา ๔๔, ๕๐, ๕๑, ๕๒, ๕๓)
- (๗) พิจารณาอนุมัติให้ลงโทษไล่ออกและปลดออกแก่พนักงานเทศบาลชั้นจัตวา ส่วนชั้นตรีขึ้นไปให้รายงาน อ.ก.ท. จังหวัด (มาตรา ๓๕, ๓๗)
- (๘) พิจารณาอนุมัติการ ให้พนักงานเทศบาลชั้นจัตวาออกจากงานไว้ก่อน หรือให้กลับเข้าทำงาน ส่วนชั้นตรีขึ้นไปให้รายงานประธาน อ.ก.ท. จังหวัด (มาตรา ๓๕)
- (๙) พิจารณาอนุมัติการ ให้พนักงานเทศบาลชั้นจัตวาพักงาน หรือให้ยุบเลิกตำแหน่งเดิม หรือเทียบเท่า ส่วนชั้นตรีขึ้นไปให้รายงานประธาน อ.ก.ท. จังหวัด (มาตรา ๓๕)

ตามปกติอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุงเทพ ย่อมมีตามที่กล่าวแล้ว ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบางอย่างเต็มที่ เพราะกรณีพนักงานเทศบาลชั้นจัตวาเท่านั้น ส่วนในกรณีของพนักงานเทศบาลชั้นตรีขึ้นไปมีหน้าที่แค่เพียงเสนอไปยัง อ.ก.ท. จังหวัด หรือประธาน อ.ก.ท. จังหวัด หรือ อ.ก.ท. เพื่อพิจารณาอนุมัติหรือให้ความเห็นชอบ

ส่วนในกรณีที่มีพระราชกฤษฎีกาให้เทศบาลนครกรุงเทพอยู่ในความควบคุมดูแลของกระทรวงมหาดไทยโดยตรง อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุงเทพก็จะเข้ามาขึ้นโดยกฎหมายใ้กร รมุให้ อำนาจหน้าที่ทั้งหมดของ อ.ก.ท. จังหวัดมาเป็นอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ท. เทศบาลดังกล่าวแล้ว

กองการเจ้าหน้าที่ ส่วนที่ปลัดเทศบาล

เป็นหน่วยงานซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติงานบุคคลของเทศบาลแบบเต็มเวลา (Full-time agency) ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานในลักษณะการบริหาร (Administrative) แยกต่างหาก และได้จัดตั้งให้มีฐานะเป็นกอง เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๐๖ เมื่อเริ่มแรกงานการบริหารงานบุคคลเป็นหน้าที่ของแผนกสารบรรณกองกลาง และโดยเหตุที่จำนวนของพนักงานเทศบาลได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ในปี พ.ศ. ๒๕๐๓ เทศบาลจึงได้จัดตั้งแผนกวินัยและทะเบียนประวัติขึ้นสังกัดอยู่ในกองกลาง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานบุคคลเต็มเวลาขึ้นเป็นครั้งแรก และต่อมาหน่วยงานบริหารงานบุคคลได้รับการปรับปรุงเป็นกองการเจ้าหน้าที่²⁷ ซึ่งในขณะนั้นเทศบาลนครกรุงเทพมีพนักงานเทศบาลสามัญ และวิสามัญรวม ๔๑๘๘ คน²⁸

²⁷ เทศบาลนครกรุงเทพ "ประวัติกองกลาง" ที่ระลึกคล้ายวันสถาปนาเทศบาลนครกรุงเทพครบรอบ ๓๐ ปี. เรื่องเดิม, หน้า ๒๓ - ๒๔

²⁸ กระทรวงมหาดไทย รายงานกิจการเทศบาลประจำปี พ.ศ. ๒๕๐๖ (พระนคร, โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, ๒๕๐๘) หน้า ๑๘

ในระบอบการปกครองเจาหน้าที่แบ่งหน่วยงานออกเป็น ๓ แผนก คือ แผนกทะเบียนประวัติ แผนกการสอบบรรจุและแต่งตั้ง และแผนกวินัย ต่อมาได้รับอนุมัติให้จัดตั้งแผนกฝึกอบรมขึ้นอีกแผนกหนึ่ง ในปี พ.ศ. ๒๕๑๐ ในปัจจุบันการ เจาหน้าที่ยังคงแบ่งหน่วยงานออกเป็น ๔ แผนก คือ ²⁹

- (๑) แผนกการสอบ บรรจุและแต่งตั้ง
- (๒) แผนกทะเบียนประวัติ
- (๓) แผนกวินัย
- (๔) แผนกฝึกอบรม

หน้าที่ของกองการ เจาหน้าที่ งานในหน้าที่ของกองการ เจาหน้าที่ เป็นงานการบริหารงาน บุคคลในรายละเอียด (administrative details) ซึ่งหมายถึง การดำเนินงานบริหารงานบุคคล ภายในขอบเขตของกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับที่ ก.ท. ได้กำหนดไว้ หรือตามคำสั่งหรือความเห็นชอบของ อ.ก.ท. จังหวัด อ.ก.ท. เทศบาล หรือการอนุมัติของนายกเทศมนตรีหรือปลัดเทศบาล หรือ อื่นๆ หนึ่งหน้าที่ของกองการ เจาหน้าที่ เป็นหน้าที่ในเชิงบริหารแต่อย่าง เดียว หากมีอำนาจหน้าที่ในการ ออกข้อบังคับ กฎเกณฑ์ หรือพิจารณากรณีความผิดที่เกิดขึ้นนอกเหนืออำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายไม่ ปัจจุบันกองการ เจาหน้าที่มีหน้าที่ดังนี้คือ

"ควบคุมอัตราค่าจ้าง จัดทำทะเบียนพนักงานเทศบาล กำหนดตำแหน่งและอัตรา เงินเดือนพนักงานประจำ ตรวจสอบคุณสมบัติและพรินความรู้ของบุคคลที่จะมาเป็น พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง กำเนิการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกและคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งบุคคล เข้าดำรงตำแหน่ง ดำเนินการ เลื่อนขั้น เลื่อนอัตราเงินเดือน ปรับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิ การโอน การย้าย การออกจากงาน การลงโทษทาง วินัยของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง การลาอุปสมบท การลาและการส่งพนักงานไป ศึกษาหรือปฏิบัติงานในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งการควบคุมจัดทำ เก็บรักษา

²⁹ Municipality of Bangkok, The Administrative and Development of The Capital of Thailand, (Bangkok, The Local Affairs Press, B.E. 2512) p. 16

สมุคประวัติ ทะเบียนประวัติ บัตรประจำตัวพนักงานเทศบาล รวบรวมรายงานประจำ
เดือนและประจำปีของเทศบาล การขอพรพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญ
จักรพรรดิมาลา...และการจัดฝึกอบรมพนักงานเทศบาลด้วย”³⁰

ถ้าพิจารณาถึงงานในหน้าที่ของกองการเจ้าหน้าที่ดังกล่าวแล้ว จะเห็นได้ว่ากองการเจ้าหน้าที่
มีฐานะเป็นหน่วยงานบุคคลกลางของเทศบาล เพราะมีหน้าที่บริหารงานบุคคลของเทศบาลทั้งองค์การ
ซึ่งจะได้กล่าวรายละเอียดในบทต่อไป

เจ้าหน้าที่ในกองการเจ้าหน้าที่ ด้วยเหตุที่การบริหารงานบุคคลตามขั้นตอนต่าง ๆ ในกระบวนการ
การบริหารงานบุคคล เป็นงานที่ต้องนำเทคนิคใหม่ ๆ เข้าไปใช้ด้วยดังที่กล่าวแล้วจึงจะทำให้การบริหาร
งานบุคคลเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การที่หน่วยงานบุคคลใดจะมีภาววิไล เทคนิคมากน้อยแค่ไหน
ย่อมอยู่ที่ว่าหน่วยงานนั้นมีเมตตาธรรม ความชำนาญในการบริหารงานบุคคลมากน้อยเพียงไร สำหรับ
เจ้าหน้าที่ในกองการเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานนี้จะขอหยิบยกมาพิจารณาเท่าที่เห็นว่ามีความ
สำคัญในการปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่เท่านั้น ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ ๒ - ๔



30 เทศบาลนครกรุงเทพฯ ได้ยกเลิกด้วยวันสถาปนาเทศบาลนครกรุงเทพฯครบรอบ ๓๐ ปี

ตารางที่ ๒ - ๔
แสดงจำนวน ชั้น ตำแหน่ง และผลการศึกษาของเจ้าหน้าที่
ในกองการเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๑๓
(เฉพาะชั้นโทขึ้นไป)

จำนวน	ชั้น	ตำแหน่ง	ผลการศึกษา
๑	เอก	หัวหน้ากอง	ท.ป.
๑	เอก	ประจำเทศบาล รักษาการหัวหน้าแผนกการสอบ บรรจุและแต่งตั้ง	ม.๖
๑	โท	หัวหน้าแผนกทะเบียนประวัติ	ม.๘
๑	โท	หัวหน้าแผนกวินัย	น.ป.
๑	โท	หัวหน้าแผนกฝึกอบรม	ร.ป., ร.ป.น., Cert. in Local Government (Israel), Dip. in P.A. (Hague), M.P.A. (U.S.A.)
๑	โท	วิทยากรโท	B.S.E., M.P.A. (Philippines)
๑	โท	วิทยากรโท	ม.ป.
๑	โท	วิทยากรโท	จ.ป.

ที่มา: เปรียบเทียบกรมการปกครอง, แผนกทะเบียนประวัติ กองการเจ้าหน้าที่, แผนกทะเบียนประวัติ
พนักงานเทศบาล. (ทำเป็นตารางโดยผู้เขียน)

จากตารางที่ ๒ - ๔ จะเห็นได้ว่า เจาหน้าที่ในกองการ เจาหน้าที่ระดับชั้นโชนไปสืบ การศึกษาทางคาบบริหารงานบุคคลสมัยใหม่เพียง ๒ คน และรวมอยู่ในแผนกที่กอบรวมแผนกเกี่ยว ส่วนเจาหน้าที่ระดับหัวหน้าแผนกอื่นไปซึ่งถือว่าเป็นเจาหน้าที่ที่มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานของกอง การ เจาหน้าที่มีเรียงคนเกี่ยว เพานหนังสือการศึกษาในทางการบริหารงานบุคคล

จากการพิจารณาพื้นการศึกษาของ เจาหน้าที่ในกองการ เจาหน้าที่ ทอสรุปได้ว่ากอง การ เจาหน้าที่ซึ่งวิชาเจาหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญในการบริหารงานบุคคลอยู่ก็มาก จะบอกพรองนี้ ย่อมมีผลกร สบคองการปฏิบัติงานที่อย่างแน่นอน แต่จะมีมากหรือน้อยแค่ไหนเพียงไรนั้นจะโคซี่ให้เห็นต่อไป เมื่อโคพิจารณาปัจจุยอน ๆ ในบทคอ ๆ ไปปร กอบคอบแล้ว

หน่วยงานอื่น ๆ ของ เทศบาล

แมว่า เทศบาลนครกรุง เทพจะโคจัดคองการ เจาหน้าที่ชนเพื่อใหม่หน้าที เป็นหน่วยงานบริหาร งานบุคคลกลางของ เทศบาลคองเต็ม เวลาแล้วก็ตาม แต่ยังมีบางหน่วยงานที่มีส่วนทำหน้าทีบริหารงาน บุคคล เป็นการ เจาะวิชาชีค เจาะส่วนซึ่งจ ะกล่าวพอสัง เขป คือ

๑. กองการศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล มีหน้าที "ผลิตคุดสตรีให้ เป็นพยาบาลที่คิ เพื่อส่ง ใให้ไปปฏิบัติราชการใน เทศบาลนครกรุง เทพและ เทศบาลอื่น ๆ ในราชอาณาจักร"³¹ โดยมีโรงเรียน พยาบาลคองครรมคและอนามัย วิทยาลัยพยาบาลนอก เขา เป็นนคเรียนฝึกสอนวิทยาลัยพยาบาลคองครรมคและอนามัย ส้าหรับยูที่เรียนควยทุนของ เทศบาลนครกรุง เทพ เมื่อจบการศึกษาแล้วจต้อง เขา เป็นพนักงานเทศบาล ของ เทศบาลนครกรุง เทพ

31

เทศบาลนครกรุง เทพ, การแบ่งส่วนงานของ เทศบาลนครกรุง เทพ พ.ศ. ๒๕๑๐

๒. กองส่งเสริมสุขภาพ ฝ่ายสาธารณสุข มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่อยู่ ๒ หน่วย คือ

(๑) แผนกสุขศึกษา นอกจากจะมีหน้าที่อย่างอื่นแล้ว ยังมีหน้าที่ "ส่งเสริมให้ผู้สมรรถภาพเจ้าหน้าที่ฝ่ายสาธารณสุขในวิชาสุขศึกษา โดยทำการอบรม..."³² การฝึกอบรมของแผนกนี้จัดทำเฉพาะวิชาสุขศึกษาเท่านั้น

(๒) แผนกพยาบาลสาธารณสุข นอกจากจะมีหน้าที่อย่างอื่นแล้ว ยังมีหน้าที่ "ส่งเสริมและปรับปรุงสมรรถภาพของพยาบาล"³³ มีทั้งการฝึกอบรมเป็นครั้งคราวและมีการประชุมเป็นประจำทุกเดือน โดยจำกัดเฉพาะพยาบาลเท่านั้น

๓. กองการศึกษา ฝ่ายการศึกษาและสวัสดิการสังคม มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการฝึกอบรมหรือนิเทศการศึกษา คือ แผนกนิเทศการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่สำคัญคือ "ดำเนินการศึกษาวิชาการทางการศึกษา เพื่อช่วยให้การสอน การเรียนโดยลัด ทำหน้าที่ชี้แจงแสดงความคิดเห็นแนะนำวิชาการให้กับโรงเรียน"³⁴ หรืออีกนัยหนึ่ง มีหน้าที่ฝึกอบรมพนักงานเทศบาลเฉพาะตำแหน่งครูเท่านั้น

ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานบริหารงานบุคคล

เท่าที่ได้ศึกษามาทั้งหมดในเรื่องหน่วยงานที่มีหน้าที่บริหารงานบุคคลของเทศบาลนครกรุงเทพฯ เป็นการศึกษาดังลักษณะของหน่วยงานแต่ละหน่วยแต่ละประเภทโดยเฉพาะ โดยมีใจพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เหล่านี้ ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญ ทั้งนี้ เพราะความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานเหล่านั้น บอมนัยผลกระทบสะท้อนต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคล ซึ่งถ้าหากว่ามีข้อบกพร่อง

³² ฝ่ายสาธารณสุข เทศบาลนครกรุงเทพฯ, รายงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๐๔ (พระนคร, เทพนิมิตการพิมพ์, ๒๕๑๒) หน้า ๒๕

³³ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๑

³⁴ เทศบาลนครกรุงเทพฯ, พิธีเสกคล้ายวันสถาปนาเทศบาลนครกรุงเทพฯครบรอบ ๓๐ ปี เรื่องเดิม, หน้า ๑๕

และได้แก้ไขให้ดีขึ้นแล้ว ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลของ เทศบาลนครกรุง เทพก็จะสูงขึ้น

การพิจารณาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่มีหน้าที่บริหารงานบุคคลของ เทศบาล นครกรุง เทพนี้ เพื่อให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น จึงขอแบ่งหน่วยงานดังกล่าวออกเป็น ๒ ประเภท คือ หน่วยงานบริหารงานบุคคลซึ่งกำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา ระเบียบพนักงานเทศบาล และหน่วยงาน บริหารงานบุคคลภายในของ เทศบาลนครกรุง เทพ ซึ่งจะแยกพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน บริหารงานบุคคลในแต่ละประเภทก่อนคือ

ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานบริหารงานบุคคลซึ่งกำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา ระเบียบพนักงานเทศบาล

หน่วยงานประเภทนี้คือ ก.ท. คณะอนุกรรมการวิสามัญ อ.ก.ท. จังหวัดพระ นคร และ อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุง เทพ การพิจารณาความสัมพันธ์จะแยกพิจารณา ๒ ทาง คือ

(๑) ความสัมพันธ์ทางองค์ประกอบ ตามสภาพที่เป็นอยู่อาจกล่าวได้ว่า องค์ประกอบของ หน่วยงานประเภทนี้ ยังขาดความสัมพันธ์อันดี กล่าวคือ ก.ท. มีองค์ประกอบที่เป็นข้าราชการส่วนกลาง ทั้งหมด คณะอนุกรรมการวิสามัญ ประกอบด้วยข้าราชการส่วนกลางทั้งหมด แต่มีความสัมพันธ์กับ ก.ท. ที่มีการรวมการ ก.ท. รวมอยู่ด้วย ๒ คน อ.ก.ท. จังหวัดพระ นครประกอบด้วยข้าราชการส่วนภูมิภาค ทั้งหมด ส่วน อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุง เทพประกอบด้วย ผู้บริหาร เทศบาลและพนักงานเทศบาลทั้งหมด จึงเห็นได้ความมีความแตกต่างในส่วนประกอบของ อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุง เทพกับองค์ประกอบของ หน่วยงานบริหารบุคคลอื่น ๆ อีก ๓ ประเภท ความแตกต่างอันนี้ย่อมนำไปสู่การควบคุมการบริหารงาน บุคคลให้เข้มงวดตามกฎหมายระเบียบและข้อบังคับจนเกินไปได้ง่าย จะเป็นผลให้การบริหารงานบุคคล เป็นไปโดยลาซา

อีกอย่างหนึ่ง ถ้าพิจารณาคูณลักษณะขององค์ประกอบของ อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุง เทพ โดยพิจารณาถึงชั้น ตำแหน่ง และพันการศึกษาก็จะเห็นได้ว่าคุณลักษณะของ อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุง เทพ โดยส่วนรวมสูงกว่าคุณลักษณะขององค์ประกอบของ อ.ก.ท. จังหวัดพระ นคร และของคณะอนุกรรมการ วิสามัญเสียอีก ฐานะและองค์ประกอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่บริหารงานบุคคล อาจเรียงลำดับคุณลักษณะ จากสูงไปหาต่ำโดยส่วนรวมได้ดังนี้ คือ ก.ท. อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุง เทพ คณะอนุกรรมการ วิสามัญ และ อ.ก.ท. จังหวัดพระ นคร

(๒) ความสัมพันธ์ทางอำนาจหน้าที่ กังวลได้เคยกล่าวไว้ในตอนที่ศึกษาถึงลักษณะของแต่ละหน่วยงานว่า อ.ก.ท. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุงเทพ มีอำนาจหน้าที่เพราะเป็นการมอบอำนาจหน้าที่ (delegation of authority) ให้โดย ก.ท. และโดยกฎหมาย ซึ่งในชั้นของพนักงานเทศบาล เป็นหลักในการให้อำนาจอนุมัติ คือ อ.ก.ท. จังหวัดมีอำนาจอนุมัติการบริหารงานบุคคล ระดับชั้นตรี เป็นส่วนใหญ่ ส่วนระดับชั้นโทลงมา มีอำนาจอนุมัติเฉพาะในตำแหน่งข้าราชการทางวินัยเท่านั้น และ อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุงเทพ มีอำนาจอนุมัติการบริหารงานบุคคล เฉพาะกรณีพนักงานชั้นจัตวา ในกรณีการบริหารงานบุคคลเกินอำนาจ โดยชั้นของพนักงานเทศบาล หน่วยงานนั้น ๆ จะต้องเสนอความเห็นไปยังหน่วยงานที่เห็นอกว่า คือ อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุงเทพต้องเสนอไปยัง อ.ก.ท. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อ.ก.ท. จังหวัดพระนครศรีอยุธยาต้องเสนอไปยัง ก.ท.

ส่วนคณะกรรมการวิสามัญ เป็นหน่วยงานที่ ก.ท. แต่งตั้งขึ้นเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระ โดยมอบอำนาจหน้าที่ให้พิจารณาอนุมัติการบริหารงานบุคคลระดับพนักงานเทศบาลชั้นโทแทน ก.ท. ในทุกกรณีตั้งแต่ที่กล่าวแล้ว ทั้งนี้ในกรณีการบริหารงานระดับชั้นโทลงมาที่เกินอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ท. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อ.ก.ท. จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจะต้องเสนอให้ ก.ท. พิจารณา และ ก.ท. ส่งไปให้คณะกรรมการวิสามัญพิจารณาอนุมัติแทน ส่วนกรณีที่เกิดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการวิสามัญ คณะอนุกรรมการวิสามัญก็จะต้องพิจารณาเสนอความเห็นไปยัง ก.ท.

นอกจากการมอบอำนาจให้โดยกำหนดชั้นของพนักงานเทศบาลเป็นเครื่องจำกัดแล้ว ขอบเขตของอำนาจยังถูกจำกัดโดยพื้นที่ คือ ก.ท. และคณะกรรมการวิสามัญมีอำนาจพิจารณาอนุมัติการบริหารงานบุคคลของเทศบาลทั้ง ๑๒๐ เทศบาล อ.ก.ท. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีอำนาจหน้าที่พิจารณาอนุมัติการบริหารงานบุคคลเฉพาะเทศบาลที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น ซึ่งในปัจจุบันมีเทศบาลนครกรุงเทพอยู่ในเขตจังหวัดเพียงเทศบาลเดียว ส่วน อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุงเทพ มีอำนาจหน้าที่พิจารณาอนุมัติการบริหารงานบุคคลเฉพาะของเทศบาลนครกรุงเทพเท่านั้น

เมื่อได้พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่มีหน้าที่บริหารงานบุคคลของเทศบาลนครกรุงเทพแล้ว ก็อาจเรียงลำดับหน่วยงานเหล่านั้นตามหลักอำนาจหน้าที่จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ ก.ท. คณะอนุกรรมการวิสามัญ อ.ก.ท. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุงเทพ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของหน่วยงานบริหารงานบุคคล ซึ่งกำหนดโดยตราราชกฤษฎีกาใน
 จะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานเหล่านี้ทางองค์ประกอบชั้กับความสัมพันธ์ในทางอำนาจหน้าที่
 คือ อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุงเทพฯมีฐานะและองค์ประกอบขององค์ประกอบสูงกว่า อ.ก.ท. จังหวัดพระนคร
 และคณะอนุกรรมการวิสามัญ แยกตัวมีอำนาจหน้าที่โดยชัดแจ้ง และต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของหน่วยงาน
 ที่มีฐานะและมีลักษณะสำคัญที่กล่าวแล้ว ภาวการณ์ดังกล่าวนี้มีมาตั้งแต่เทศบาลนครกรุงเทพฯได้จัดแบ่ง
 ส่วนงานเป็นฝ่ายอย่างเต็มรูป ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๐ และกรณีดังกล่าวนี้ยังไม่เคยปรากฏในเทศบาลอื่นใด
 ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานบริหารงานบุคคลภายในของเทศบาลนครกรุงเทพฯ

หน่วยงานประเภทนี้ใดแก่กองการเจ้าหน้าที่และหน่วยงานอื่น ๆ ของเทศบาลที่มีหน้าที่
 บริหารงานบุคคลเป็นบางส่วน

ความสัมพันธ์ระหว่างกองการเจ้าหน้าที่ซึ่งมีหน้าที่เป็นหน่วยงานบริหารบุคคลกลางของ
 เทศบาลนครกรุงเทพฯกับหน่วยงานอื่น ๆ นั้น มีเฉพาะในด้านการปฏิบัติงาน คือ กรณีของกองการศึกษา
 พยายาม ในกรณีนี้การศึกษาพยายามผู้ได้ใช้เงินของเทศบาลนครกรุงเทพฯในการศึกษา เมื่อสำเร็จ
 การศึกษาแล้ว ทางกองการศึกษาพยายามจะส่งผู้ขึ้นมาให้นายกเทศมนตรีคัดเลือกแล้วส่งกองการเจ้าหน้าที่
 บรรจุเข้าเป็นพนักงานเทศบาล ส่วนผู้มิได้เงินทุนของเทศบาลนครกรุงเทพฯ ถ้าประสงค์จะเข้าเป็น
 พนักงานเทศบาลก็ต้องสอบคัดเลือกก่อน

ส่วนในกรณีของหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งดำเนินการบริหารงานบุคคล เฉพาะฝึกอบรมพนักงาน
 เทศบาลซึ่งเน้นในตำแหน่งวิชาชีพที่ต้องใช้เทคนิคพิเศษ เช่น พยาบาล และครู เป็นต้น ในทางปฏิบัติ
 แล้วจะให้กองการเจ้าหน้าที่ไปรวมในการพิจารณาวางโครงการฝึกอบรมด้วย

35 ขอบังคับ ก.ท. ฉบับที่ ๒๒ เรื่อง การบรรจุผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเกี่ยวกับการ
การขยายผล ลงวันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๐๘ ข้อ ๓

36 สัมภาษณ์ นายประเสริฐ ว่องสงสาร หัวหน้ากองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลนครกรุงเทพฯ
 เมื่อ ๒๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๑๓

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างกองการเจ้าหน้าที่กับหน่วยงานของเทศบาลที่หน้าที่บริหารงานบุคคล เป็นบางส่วนแล้ว จะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานโดยอาศัยเหตุผลอยู่แล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างกองการเจ้าหน้าที่กับหน่วยงานบริหารงานบุคคลควรเป็นไปตามกฎระเบียบพนักงานเทศบาล



กองการเจ้าหน้าที่มีความสัมพันธ์กับ อ.ก.พ. เทศบาลนครกรุงเทพมหานคร อย่างไรก็ดี เป็นส่วนที่แยกต่างหาก อ.ก.พ. เทศบาล ทั้งนี้เพราะหัวหน้ากองการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ อ.ก.พ. เทศบาลนครกรุงเทพโดยตำแหน่ง นอกจากนี้ในฐานะที่กองการเจ้าหน้าที่มีหน้าที่หลักคือ การบริหารงานบุคคลในรายละเอียด ดังนั้นการปฏิบัติงานจึงต้องเป็นไปภายในขอบเขตของข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง คำอนุมัติ และความเห็นชอบของหน่วยงานบริหารบุคคลตามพระราชบัญญัติการปกครอง

ความสัมพันธ์ในลักษณะดังกล่าวจะเห็นได้ว่า กองการเจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม "เป็องมัน บันกาล" อย่างเคร่งครัด ซึ่งถ้าหากเจ้าหน้าที่ในกองการเจ้าหน้าที่มีความรู้ในการบริหารงานบุคคล และใช้ความพยายามที่จะนำเทคนิคต่าง ๆ เข้าไปใช้ในโอกาสพอจะใช้ได้มางผลงานของกองการเจ้าหน้าที่ก็จะมีความหมายในการปรับปรุงงานบริหารงานบุคคลได้มากขึ้น แต่ถ้าวางคำสั่งเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้หรือความพยายามที่จะนำวิธีการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ไปใช้แล้วก็จะไม่มีส่วนช่วยแก้ปัญหาอะไรได้เลย

สรุปและข้อคิดเห็น

เท่าที่ได้พิจารณาในเรื่องหน่วยงานบริหารงานบุคคลของเทศบาลนครกรุงเทพมาทั้งหมดในบทสรุปถือว่าชอบตรงเท่าที่ได้ชี้มาให้เห็นทั้งหมดนั้น เกิดจากบทบัญญัติทางกฎหมาย และข้อบังคับต่าง ๆ ซึ่งเน้นในเรื่องความเสถียรในการควบคุม โดยยึดหลักเอกภาพ (uniformity) จนเกินไป โดยมีได้พิจารณาถึงความจริงที่เกิดขึ้น คือ ที่ว่าเทศบาลนครกรุงเทพเป็นเทศบาลที่มีสภาพการปฏิบัติงานต่าง ๆ แตกต่างจากเทศบาลอื่นมาก ดังเช่นกรณีฐานระดับชั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อ.ก.พ. เทศบาลนครกรุงเทพ เท่าที่ได้พิจารณาแล้วยอมรับเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า ผู้มีอำนาจจัดระเบียบ

หน่วยงานบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับเทศบาล มิได้หยิบยกลักษณะพิเศษดังกล่าวขึ้นมาพิจารณาและแก้ไข
เปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งวิธีจังหวัดบาลนครกรุงเทพให้เป็นที่น่าพอใจและเป็นไปตามภาวะความเป็นจริงเลย
தாகยังคงคงให้ใช้กฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ เช่นเดียวกับเทศบาลอื่น ๆ ทั้ง ๆ ที่สภาพความเป็นจริง
ของเทศบาลนครกรุงเทพต้องการกฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ แตกต่างจากเทศบาลอื่นในอันที่จะได้
รับมอบอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความไว้วางใจจากราชการบริหารส่วนกลางมากขึ้น ซึ่งควร
จะมีกฎหมายพิเศษสำหรับเทศบาลนครกรุงเทพโดยเฉพาะหรือสำหรับเทศบาลอื่น ๆ ที่มีสภาพการณ
คล้ายคลึงกันด้วย จะอย่างไรก็ตามผู้เขียนเห็นว่า การแก้ไขข้อบกพร่องเรื่องนี้ ถ้าหากมิได้แก้ไขโดย
ยึดถือสภาพความเป็นจริงของเทศบาลนครกรุงเทพเป็นหลักแล้ว ก็จะเป็นการแก้ไขที่ไม่ถูกต้องและยาก
ที่จะทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าได้

การที่เทศบาลนครกรุงเทพอยู่ในความควบคุมดูแลโดยตรงของ
กระทรวงมหาดไทยมาแล้ว ๓ ครั้ง นับว่าเป็นการดำเนินกิจการที่ยืดหยุ่นและมีแนวโน้มที่จะได้ประโยชน์
ในด้านการบริหารงานบุคคลอยู่มาก แต่การที่เทศบาลนครกรุงเทพต้องกลับไปอยู่ในความควบคุมของ
ราชการส่วนภูมิภาคบ้าง เป็นผลให้การบริหารงานบุคคลต้องกลับไปอยู่ในภายใต้การควบคุมของ อ.ก.ท.
จังหวัดพระนคร ในปี พ.ศ. ๒๕๑๑ นั้น หากได้ถือประโยชน์ในทางการบริหารงานบุคคลใหม่เปรียบเสมือน
เช่นนี้ แต่กลับเป็นการถดถอยซึ่งเราต้องและถ่วงรั้งความเจริญในอันนี้