

สรุปและเสนอแนะ

การพิจารณาการบริหารงานบุคคลของ เทศบาลนครกรุงเทพมหานคร ในบทความ ๆ ที่ได้เสนอมาทั้งหมดนั้น ก็เพื่อที่จะชี้ให้เห็นว่าหน่วยงานที่บริหารงานบุคคลของ เทศบาลนครกรุงเทพมหานครมีลักษณะเป็นอย่างไร และมีปัญหาอย่างไรบ้างประการหนึ่ง และเพื่อที่จะชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลชั้นต่าง ๆ ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของ เทศบาลนครกรุงเทพมหานครทั้งหมดเป็นอย่างไร และแต่ละชั้นมีปัญหาอย่างไรบ้างอีกประการหนึ่ง

จากการพิจารณาปรากฏว่า ใ้พบปัญหาและข้อบกพร่องในการบริหารงานบุคคลของ เทศบาลนครกรุงเทพมหานครมากมายหลายประการดังที่เขียนในสรุปไว้หายหมดทุกบทแล้ว และหากได้มีการแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องต่าง ๆ เหล่านี้ให้หมดสิ้นไปแล้วเขียนในใจว่า เทศบาลนครกรุงเทพมหานครจะมีพนักงานเทศบาลที่มีคุณภาพสูงกว่าที่เป็นอยู่อีกมาก ซึ่งจะช่วยให้ประสิทธิภาพของงานสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่วนแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เหล่านี้เขียนในโครงขอเสนอแนะดังนี้

ปัญหาเกี่ยวกับหน่วยบริหารงานบุคคล

ปัญหาเกี่ยวกับหน่วยบริหารงานบุคคลอาจแยกได้ดังนี้

๑. ปัญหาองค์ประกอบและอำนาจของหน่วยงานบริหารงานบุคคลที่กำหนดไว้ โดยกฎหมายนั้นยังไม่เหมาะสม ควรแก้ไขดังนี้

(๑) สำหรับ ก.ท. ควรจะกำหนดให้มีจำนวนคณะกรรมการน้อยลงกว่าที่เป็นอยู่ โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของงานเป็นหลัก ฉะนั้น ในสภาพการวิจัยปัจจุบันจึงควรให้ ก.ท. มีจำนวนเพียง ๗ คน คือ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นประธานกรรมการ และกรรมการอีก ๖ คน ประกอบด้วย รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย (ที่ตำแหน่งนี้เกี่ยวกับเทศบาล) ปลัดกระทรวงมหาดไทย อธิบดีกรมการปกครอง อธิบดีกรมโยธาเทศบาล ผู้อำนวยการสำนักผังเมือง และนายกสภานิติบาลเทศบาลแห่งประเทศไทย การกำหนดจำนวน ๗ คน ก็เพื่อให้ครบองค์ประชุมภายใต้การลงมติเป็นไปโดยรวดเร็วและตำแหน่งที่เสนอไปทั้งหมดก็เป็นตำแหน่งที่มีงานประจำเกี่ยวข้องกับกิจการ เทศบาลอย่างใกล้ชิด โดย เฉพาะอย่างยิ่ง

นายกสภานิสิตเทศบาลแห่งประเทศไทยนั้น เป็นเสมือนตัวแทนของพนักงานเทศบาลทั้งหมด น่าจะมีส่วนช่วยในการบริหารงานบุคคลในระดับ ก.ท. มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนั้นผู้เขียน เห็นด้วยกับข้อเสนอในการสัมมนาทางวิชาการปกครองท้องถิ่น ที่คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จัดใหม่ระหว่าง ๑๓ - ๑๔ ธันวาคม ๒๕๐๘ ที่จะให้ ก.ท. มีสำนักงานและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาเป็นของตนเอง เพื่อช่วยปฏิบัติงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้น

(๒) สำหรับ อ.ก.ท. จังหวัดนครสวรรค์ ควรแก้ไขโดยการขอยกเลิกเสียและมอบอำนาจในการบริหารงานบุคคลให้เป็นของ อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุงเทพ ดังที่เดิมมีพระราชกฤษฎีกาให้เทศบาลนครกรุงเทพอยู่ในความควบคุมดูแลโดยตรงของกระทรวงมหาดไทย

(๓) สำหรับ อ.ก.ท. เทศบาลนครกรุงเทพ ควรจะแก้ไขโดยการมอบหมายอำนาจในการบริหารงานบุคคลให้กว้างขวางยิ่งขึ้น อย่างน้อยควรจะให้ให้อำนาจเท่ากับที่ อ.ก.ท. จังหวัดที่มีอยู่ในปัจจุบัน

การแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับหน่วยงานบริหารงานบุคคลที่กฎหมายกำหนดไว้ทั้งหมดนี้ ผู้เขียนใคร่ขอเสนอเพิ่มเติมว่า ควรจะแก้ไขโดยออกพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาลสำหรับเทศบาลนครกรุงเทพโดยเฉพาะ เพราะจะช่วยให้การจัดองค์การของหน่วยงานบริหารงานบุคคลแต่ละหน่วยเหมาะสมสำหรับเทศบาลนครกรุงเทพยิ่งขึ้น และจะเป็นการสะดวกที่จะแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไปด้วย

๒. ปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขาดความรู้ในด้านการบริหารงานบุคคลของกองการเจ้าหน้าที่ ควรจะแก้ไข โดยการขอพัฒนาวิชาชีพทางการบริหารงานบุคคล สำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ในกองการเจ้าหน้าที่ โดยเฉพาะตำแหน่งหัวหน้าแผนกทุกแผนกและหัวหน้ากองการเจ้าหน้าที่ นอกจากนั้นควรมีเจ้าหน้าที่ในตำแหน่ง "บุคคลากร" ประจำกองการเจ้าหน้าที่จำนวน ๔ - ๕ คน โดยกำหนดวิชาชีพทางการบริหารงานบุคคลเช่นกัน เพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่ในลักษณะที่ปรึกษาทางวิชาการ (Staff) โดยเฉพาะในด้านการวางแผน ศึกษาและวิจัยเพื่อปรับปรุงงานบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล

ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล แยกได้ดังนี้

๑. ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน จากการศึกษาปรากฏว่า

การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนยังไม่มีความฐานที่แน่นอนและไม่มีหน่วยงานใดรับผิดชอบโดยตรง ปัญหาควรแก้ไขโดยดำเนินการ เป็น ๒ ชั้น คือ

ชั้นแรก ควรแต่งตั้งคณะกรรมการชั้นคณะหนึ่งประกอบด้วยบุคคลที่มีพื้นฐานความรู้ทางการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ ให้ทำหน้าที่วางมาตรฐานตำแหน่งของแต่ละหน่วยงานเทศบาลมีหน้าที่อะไรบ้าง และตำแหน่งใดควรมีปริมาณงานเพียงใดไว้ให้ครบทุกตำแหน่งก่อน การวางมาตรฐานนี้ควรจะใช้ค่าชี้แจงในการขอกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนหน่วยงานเทศบาลประจำปีก่อน ๆ เป็นหลักและควรจะทำให้เข้าไปสัมพันธ์ หรือสังเกตสภาพปฏิบัติงานจริง ๆ ของแต่ละตำแหน่งด้วย เมื่อวางมาตรฐานหน้าที่และปริมาณงานของแต่ละตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งแล้ว จึงกำหนดอัตราเงินเดือนของแต่ละตำแหน่งไว้

ชั้นที่สอง เมื่อได้มาตรฐานเกี่ยวกับหน้าที่และปริมาณงานของตำแหน่งและอัตราเงินเดือนแล้วควรจะให้เจ้าหน้าที่ตำแหน่งบุคคลากร เขาทำงานประจำกองการ เจ้าหน้าที่ที่ตั้งได้เสนอไว้แล้ว ตอนต้นทำหน้าที่ศึกษาและพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของหน่วยงานเทศบาลประจำปีตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยให้เสนอความเห็นต่อ อ.ก.ท. เทศบาลภายในเดือนตุลาคม และให้ทำหน้าที่แก้ไขปรับปรุงค่าชี้แจงในการขอกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนทั้งหมดที่ อ.ก.ท. เทศบาล เห็นชอบด้วยก่อนที่จะส่งไปให้ ก.ท. พิจารณาอนุมัติ

๒. ปัญหาเกี่ยวกับการเลือกสรรพนักงานเทศบาล นี้ตั้งต่อไปในข้อ

ประการแรก การจัดทำประกาศรับสมัครสอบยังขาดสาระสำคัญและลักษณะที่ดึงดูดความสนใจให้ผู้มีคุณสมบัติมาสมัครทำงานเทศบาล ควรแก้ไขโดยเปลี่ยนแปลงข้อความในใบประกาศใหม่ คือ ให้ระบุจำนวนอัตราตำแหน่งที่จะบรรจุ คุณสมบัติของผู้สมัครควรกำหนดรายละเอียดและควรมีใบโฆษณาควบคู่กับประกาศรับสมัครให้มีลักษณะที่สรรสดุดตาและมีข้อความที่ดึงดูดความสนใจผู้สมัครเห็น เช่น เกี่ยวกับฐานะของพนักงานเทศบาล โอกาสก้าวหน้า ความมั่นคง และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เป็นต้น

ประการที่สอง การเผยแพร่ประกาศรับสมัครยังอยู่ในวงแคบ ปัญหาควรแก้ไขโดยการวางระเบียบเป็นการภายในของเทศบาลไว้ว่า ในการรับสมัครสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคล เขาเป็นพนักงาน

เทศบาลทุกครั้งจะต้องมีการประกาศโฆษณาทางโทรทัศน์ วิทยุ และหนังสือพิมพ์ และถ้าเป็นกรณีเปิดรับสมัครตำแหน่งที่กำหนควิชาชีพจะต้องส่งประกาศรับสมัครไปให้สมาคมวิชาชีพและสถานศึกษาที่เปิดสอนวิชาชีพนั้นทุกแห่งทั่วประเทศด้วย

ประการที่สาม การที่กรรมการสอบคัดเลือกใช้เทคนิคในการออกข้อสอบข้อเขียน และการสอบสัมภาษณ์ต่อไป ปัญหานี้ควรแก้ไขที่ตัวกรรมการคือ การแต่งตั้งกรรมการดำเนินการสอบต้องเน้นคุณภาพทางการศึกษาควบคู่กับคุณสมบัติ เรื่องชั้นของผู้นั้นจะเป็นกรรมการตามระเบียบด้วย การเน้นคุณภาพทางการศึกษาคงต้องให้เป็นไปอย่างเหมาะสมทุกวิชาโดยพยายามแต่งตั้งผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าผู้สมัครสอบ เป็นกรรมการดำเนินการสอบและในการประชุมกรรมการดำเนินการสอบควรจกกำหนดให้ประธานกรรมการชี้แจงให้กรรมการทราบถึงขอบเขต เป้าหมายและมาตรฐานของข้อสอบข้อเขียนแต่ละวิชา รวมทั้ง เทคนิคต่าง ๆ ในการดำเนินการสอบที่จำเป็นให้กรรมการแต่ละคนทราบ สำหรับการสอบสัมภาษณ์นั้น เทศบาลควรวางระเบียบเป็นการภายในเกี่ยวกับการออกข้อสอบ วิธีการในการดำเนินการสอบและการให้คะแนนไว้ให้กรรมการดำเนินการสอบถือเป็นหลักปฏิบัติ ส่วนการประเมินผลการสอบทั้งหมดนั้น ควรให้บุคคลกลางประจำกองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการ เป็นระยะ ๆ

ประการที่สี่ การทดลองปฏิบัติงานยังขาดผู้รับผิดชอบอย่างแท้จริงและยังไม่บรรลุเป้าหมาย ควรแก้ไขโดยมอบให้กองการเจ้าหน้าที่และหัวหน้าแผนกหรือหัวหน้ากอง เจ้าสังกัดของผู้ทดลองปฏิบัติงานเป็นผู้รับผิดชอบร่วมกัน โดยให้หัวหน้าแผนกหรือหัวหน้ากอง เจ้าสังกัดแล้วแต่กรณีทำหน้าที่ผู้ดูแล (supervisor) และรายงานผลการทดลองปฏิบัติงานไปยังกองการเจ้าหน้าที่เป็นรายเดือน เมื่อครบ ๖ เดือนแล้วให้กองการเจ้าหน้าที่พิจารณาสรุปผลการทดลองปฏิบัติงานว่าสมควรแต่งตั้ง เป็นพนักงานเทศบาลสามัญหรือไม่หรือเห็นควรให้ทดลองปฏิบัติงานต่อไป

๑. ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีดังต่อไปนี้

ประการแรก ขอบกพร่องในการฝึกอบรม เช่น การที่มีได้มีการดำเนินการหาความจำเป็นในการจัดฝึกอบรมพนักงานเทศบาลแต่ละครั้งอย่างจริงจัง การจัดฝึกอบรมมีลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว และการขาดการประเมินผลการฝึกอบรมที่มีต่อการปฏิบัติงานนั้น เป็นความบกพร่องอันเนื่องจากการขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญ โดยเฉพาะ การแก้ไขข้อบกพร่องนั้นนอกจากจะต้องปรับปรุงใหม่ เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญทางด้านนี้โดยเฉพาะในกองการเจ้าหน้าที่ดังที่ได้เสนอแนะในตอนต้นแล้ว

ผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลระดับสูงซึ่งไม่ไป ตลอดจน สนับสนุนถึงสภาการของ เทศบาลในบุรีรัมย์ว่า การเลือกสรรพนักงานเทศบาลของ เทศบาลนครกรุง เทพยังมีข้อบกพร่องอยู่มาก การพัฒนาพนักงาน เทศบาลจึงมีความสำคัญมากที่จะช่วยแก้ไขข้อบกพร่องจากการ เลือกสรรพนักงานเทศบาล จึงควรให้มีการแก้ไขข้อบกพร่องในการฝึกอบรมต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างจริงจัง

ประการที่สอง การที่เทศบาลให้ทุนพนักงานเทศบาลลาไปศึกษาเพิ่มเติมหรือไปทำงานหรือ ประชุม ณ ต่างประเทศ โดยมีใ้มีการพิจารณาเปรียบเทียบความจำเป็นของแต่ละหน่วยงานและ ผลที่จะ ได้รับควรจะแก้ไขโดยการให้ฝ่ายต่าง ๆ ของเทศบาล เสนอโครงการที่จะให้พนักงานไปศึกษาเพิ่มเติม ทุนหรือประชุม ณ ต่างประเทศ ประจำปี หรือเป็นโครงการ ๕ ปี และให้ อ.ก.ต. เทศบาล เป็นผู้ พิจารณาจัดสรร ทุนตามความจำเป็นของโครงการ

๔. ปัญหาเกี่ยวกับการ เลื่อนเงินเดือน มีดังต่อไปนี้

ประการแรก หลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในปัจจุบันยังมีลักษณะกว้างเกินไป จนทำให้ผู้พิจารณาการ เลื่อนเงินเดือนคลั่งคลึงด้วยมาตรฐานส่วนตัวเป็นสำคัญ ปัญหาที่ควรแก้ไขโดยการ บิดข้อ เอาจรรยา ฐานหน้าที่และ ปริมาณงานรองตำแหน่งที่จะกำหนดไว้ใน การกำหนดตำแหน่งและ อัตรา เงินเดือนตามที่ผู้ เที่ยมได้ เสนอแนะในเรื่องการกำหนดตำแหน่งและอัตรา เงินเดือนเป็นหลัก การบิดข้อ หลักหน้าที่และ ปริมาณงานที่กำหนดไว้ทำให้เห็นได้ชัดว่างานใด เป็นงานในหน้าที่และงานใด เป็นงานพิเศษ และควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการ เลื่อนเงินเดือนประกอบด้วย เช่น กำหนดว่าพนักงานเทศบาล ที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของคนที่กำหนดไว้ครบถ้วน โดยไม่มีข้อบกพร่องจึงจะมีสิทธิได้เลื่อนเงินเดือนได้ ตามปกติ ส่วนพนักงานเทศบาลที่จะมีสิทธิได้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษนั้นควรจะต้อง เป็นผู้ปฏิบัติงาน ในหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ครบถ้วนโดยไม่มีข้อบกพร่องและ จะต้องได้ปฏิบัติงานพิเศษนอกเหนือหน้าที่ที่ กำหนดไว้ได้ผลที่อีกด้วย เป็นต้น การแก้ไขนี้นอกจากจะทำให้เกิดความ เป็นธรรมแล้ว ยัง จะช่วยให้การ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนง่ายขึ้นอีกด้วย

ประการที่สอง ปัญหาความล่าช้าในการพิจารณาเงินเดือน ควรจะแก้ไขโดยการมอบหมาย อำนาจให้ อ.ก.ต. เทศบาลนครกรุง เทพมีอำนาจอนุมัติการ เลื่อนเงินเดือนมากขึ้น ให้มีอำนาจ พิจารณาอนุมัติการ เลื่อนเงินเดือนของพนักงานเทศบาลชั้นโท ชั้นตรี และชั้นจัตวาไม่เกิน ๒ ชั้นเป็นต้น เพราะคุณลักษณะของ อ.ก.ต. เทศบาลนครกรุง เทพสูงพอที่จะปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีอยู่แล้ว

๕. ปัญหาเกี่ยวกับการเลื่อนขั้น มีดังต่อไปนี้

ประการแรก ปัญหาเรื่องพนักงานเทศบาลชั้นจกทวที่ชั่ววราชชีมีโอกาสเลื่อนเป็นชั้นตรีหรือ
เกินไปกรแก้ไขโดยการสอบคัดเลือกเลื่อนชั้นแทนการสอบบรรจุรองตำแหน่ง กล่าวคือในกรณีตำแหน่ง
ชั้นตรีที่อาจเลื่อนหรือมีถึงวาระจกทวที่กำหนดไว้ซึ่งตรงกันใดว่างลง เช่น ตำแหน่งช่างตรี ที่อาจเลื่อน
วางจกทวขึ้นไปได้ หรือพบขาดชั้นที่อาจเลื่อนพบขาดชั้นจกทวขึ้นไปได้เป็นต้น เทศบาลควรควรวางระเบียบการ
ใช้การสอบคัดเลือกพนักงานเทศบาลชั้นจกทวที่มีวราชชีและเงินเดือนตามที่กำหนดไว้ทุกกรณี และการ
กระทำหน้าที่ตำแหน่งว่างลง ทั้งนี้เพื่อให้โอกาสแก่ผู้มีอาวุโสหน่อยแต่มีความรู้ความสามารถได้มีโอกาส
เลื่อนขั้นมากยิ่งขึ้น

ประการที่สอง ปัญหาเรื่องวิธีการเลื่อนพนักงานเทศบาลชั้นตรีเป็นชั้นโท ชั้นโทเป็นชั้นเอก
และชั้นเอกเป็นชั้นพิเศษ ควรจะแก้ไขโดยการดำเนินการดังนี้

(๑) ระเบียบเทศบาล เทศบาลควร เปิดสอบคัดเลือกพนักงานเทศบาลที่มีคุณสมบัติตามที่
กำหนดเป็นการทั่วไป โดยไม่จำกัดฝ่ายแล้วจึงพิจารณาแต่งตั้งให้ผู้ที่สอบคัดเลือกได้ไปรักษาการในตำแหน่ง
ที่ว่างออกตำแหน่งหนึ่งแล้วจึงดำเนินการตามมติ ก.ท. กำหนด การรักษาการในตำแหน่งนี้ควรกำหนดเงื่อนไข
ไว้ว่า ภาคนผู้ใดรับแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งนั้น ๆ สอบสัมภาษณ์ไม่ผ่านแล้วจะพ้นสภาพการรักษา
การ ซึ่งจะเป็นการให้โอกาสแก่ผู้มีสิทธิ์เลื่อนขั้นเพิ่มความเหมาะสมในลำดับถัดไป

(๒) ระเบียบ ก.ท. ควรจะให้ยกเลิกการให้ทำบันทึกแสดงกิจการในหน้าที่และแก้ไขสิ่ง
บกพร่อง เพื่อให้การสอบสัมภาษณ์แทน โดยให้พนักงานเทศบาลชั้นผู้ใหญ่ของ เทศบาลนครกรุง เพศ เข้า
รวมเป็นกรรมการช่วย ส่วนแนวการสอบควร เน้นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตำแหน่งที่รักษาการซึ่งผู้เข้า
สอบต้องปฏิบัติ รวมทั้งความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและในการแก้ไขสิ่งบกพร่องในหน้าที่ของผู้
เข้าสอบเป็นสิ่งสำคัญ

๖. ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ คือการดำเนินการทางวินัยกว่า
จะสิ้นสุดเป็นไปโดยล้าช้า ควรแก้ไขโดยการเพิ่มเจ้าหน้าที่ดำเนินการทางวินัยในกองการเจ้าหน้าที่ให้
พอกับปริมาณงาน เมื่อมีเจ้าหน้าที่เพียงรอดแล้วเทศบาลจึงควรกำหนดให้หน้าเงื่อนไขในการดำเนินการ
กรณีพนักงานเทศบาลต้องลาออก ะทำวินัยอย่างร้ายแรงมาใช้กับกรณีพนักงานเทศบาลต้องลาออก สห
คิโดยไม่มีรายชระงควย ส่วนปัญหาความล่าช้าในการดำเนินการทางวินัยอันเกิดจากการที่ตองรายงาน

การลงโทษตามลำดับชั้นจนถึง ก.ท. นี้ก็ควรจะใช้โดยการกำหนดระยะเวลาการพิจารณารายงานการลงโทษของผู้รับรายงานแต่ละระดับไว้ด้วย เช่น กำหนดให้ผู้รับรายงานการลงโทษของพิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน ๑ เดือน ทุกๆ ระดับก็จะทำให้การดำเนินการทางวินัยแต่ละเรื่องจะแล้วเสร็จภายในระยะเวลาไม่เกิน ๒ เดือนทุกกรณี

๓. ปัญหาเกี่ยวกับการออกจากงาน โดยเฉพาะการออกจากงานของพนักงานเทศบาลชั้นพิเศษยังมีวิธีการที่ไม่ส่งเสริมเกียรติภูมิของพนักงานเทศบาลเพียงพอ ควรจะแก้ไขให้เหมือนกับข้าราชการพลเรือนเมื่อไรพนักงานเทศบาลมีเกียรติภูมิใกล้เคียงกับข้าราชการพลเรือนมากยิ่งขึ้น คือ ให้มีบทบัญญัติไว้ในพระราชกฤษฎีการะเบียบวิธีพนักงานเทศบาลว่า พนักงานเทศบาลชั้นพิเศษที่ออกจากงานเพราะเหตุลาป่วยหรือลาออกให้ถือว่าความกราบบังคมทูลให้ทรงทราบ แต่ดำเนินการออกจากงานเพราะเหตุลาออกปลดออก หรือให้ออกต้องเฝ้าความกราบบังคมทูลให้ทรงทอดถอน

๔. ปัญหาเกี่ยวกับการให้ประโยชน์เกื้อกูล มีดังต่อไปนี้

ประการแรก การกำหนดอัตราการให้ประโยชน์เกื้อกูลประเภทข้าราชการพยาบาลแต่ละค่าเล่าเรียนบุตรยังไม่เหมาะสม ปัญหาที่ควรแก้ไขโดยการกำหนดอัตราการให้ประโยชน์เกื้อกูลประเภทดังกล่าวเสียใหม่ โดยการแบ่งระดับรายได้ของพนักงานเทศบาลที่อยู่ในข่ายจะให้ประโยชน์เกื้อกูลใหม่จำนวนระดับมากกว่าที่เป็นอยู่แล้วจึงกำหนดอัตราการให้ประโยชน์เกื้อกูลใหม่มีความลดหลั่นตามส่วนของรายได้เริ่มของของระดับต่าง ๆ เช่น แบ่งระดับรายได้ของพนักงานเทศบาลออกเป็น ๕ ระดับ แต่ละระดับอนุโลมเงื่อนไขอื่น ๆ ตามระเบียบที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน อัตราการให้ประโยชน์เกื้อกูลก็จะปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ระดับรายได้ของพนักงานเทศบาล	อัตราประโยชน์เกื้อกูลที่ให้เบิกได้
๕๕๐ - ๑,๓๐๐ บาท	ให้เบิกได้เต็มจำนวน
๑,๓๐๑ - ๑,๖๐๐ บาท	ให้เบิกได้ ๔ ใน ๕ ส่วน
๑,๖๐๑ - ๑,๙๐๐ บาท	ให้เบิกได้ ๓ ใน ๕ ส่วน
๑,๙๐๑ - ๒,๓๐๐ บาท	ให้เบิกได้ ๒ ใน ๕ ส่วน
๒,๓๐๑ - ๒,๗๕๐ บาท	ให้เบิกได้ ๑ ใน ๕ ส่วน

การให้ประโยชน์แก่กุลคามอัตราที่กำหนดใหม่ดังกล่าวข้างบนจะทำให้เกิดความเป็นธรรมแก่พนักงาน
เทศบาลมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ประการที่สอง การกั้มเงินร ะยะยาวของสมาชิกสวัสดิการ ๆ ยังมีอยู่อีกมากเกินควร
ปัญหาที่ควรแก้ไขโดยการกำหนดคุณสมบัติเรื่องฐานะของมูลค่าประกันสัญญาเสียใหม่ คือ ควรจะกำหนด
ถึงแคชเชียร์ซึ่งไปแทน ขอกำหนดตามระเบียบในปัจจุบันที่กำหนดให้มูลค่าประกันต้องเป็นพนักงานเทศบาล
ชั้นโทขึ้นไป การเปลี่ยนคุณสมบัติของมูลค่าประกันดังกล่าวจะเป็นการช่วยให้สมาชิกกั้มเงินได้ง่ายขึ้น
เพราะหามูลค่าประกันได้ง่ายขึ้น

ดูทางแก้ไขปัญหาดัง ๆ ในการบริหารงานบุคคลของ เทศบาลนครกรุงเทพฯตามที่ได้เสนอ
แนบมานั้นข้างประการที่ผู้เขียนคร ะหนักถึงว่าปฏิบัติตามได้ยาก คือ ปัญหาที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่
ของเทศบาลนครกรุงเทพฯ เพราะต้องเกี่ยวข้องกับหน่วยงานต่าง ๆ หลายระดับ อย่างไรก็ตามผู้เขียน
เห็นว่าการที่ควรจะมีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหการบริหารงานบุคคลของ เทศบาลนครกรุงเทพฯทั้งหมด
ก็คือ เทศบาลนครกรุงเทพฯ ซึ่งควรจะทำเนื่งการแก้ปัญหาที่อยู่ในอำนาจให้หมดสิ้นเสียก่อนแล้วจึง
ดำเนินการแก้ไขปัญหที่อยู่นอกเหนืออำนาจต่อไปในภายหลัง.