๓๒

ด่วนที่สุด

ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๓๒๖

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
จังหวัดนครศรีธรรมราช
ศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช
ถนนราชดำเนิน นศ ๘๐๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง สำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เรียน นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาหนังสือสำนักงานสมาพันธ์รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ ส.ร.ถ. ๐๐๑/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แบบรายงานข้อมูลการมอบอำนาจปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑ ชุด

ด้วยสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า มีข้อหารือเกี่ยวกับแนวทางการกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และข้อเสนอเกี่ยวกับการมอบอำนาจของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติราชการแทน เนื่องจากการมอบอำนาจดังกล่าวเป็นดุลยพินิจของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นเหตุให้เกิดความลักหลั่นในทางปฏิบัติ เพราะรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางคนไม่ได้รับการมอบหมายงาน หรือได้รับการมอบหมายงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบไม่เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

ฉะนั้น เพื่อให้แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการมอบหมายงานเกิดประโยชน์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับระดับตำแหน่ง ค่างาน และค่าตอบแทน จึงขอความร่วมมือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำรวจการมอบหมายงานให้แก่รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแบบที่ส่งมาพร้อมนี้ ทั้งนี้ โดยให้รายงานผลการสำรวจทางโทรสาร หมายเลข ๐๗๕-๓๕๖๑๔๔ ต่อ ๒๕ ทางไลน์กลุ่ม HR เทศบาล หรือ ไลน์กลุ่ม HR อบต. ภายในวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนนต์ ทองล่น)
ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น รักษาราชการแทน
ท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๗๕๓๕-๖๑๔๔ ต่อ ๒๒
โทรสาร ๐-๗๕๓๕-๖๑๔๔ ต่อ ๒๕

สนง.ก.ท.จ.,ก.อบต.จ.นครศรีธรรมราช
เลขที่รับ 9865
วัน 21 ก.ค. 2560 เวลา

ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๑๖

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง สำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เรียน เลขานุการ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาหนังสือสำนักงานสมาพันธ์รองปลัดท้องถิ่นไทย ที่ ส.ร.ถ. ๐๐๑/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๐ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แบบรายงานข้อมูลการมอบอำนาจปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยมีข้อหารือเกี่ยวกับแนวทางการกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น และข้อเสนอเกี่ยวกับการมอบอำนาจของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติราชการแทน เนื่องจากการมอบอำนาจดังกล่าวเป็นดุลพินิจของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นเหตุให้เกิดความลักหลั่นในทางปฏิบัติ เพราะรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางคนไม่ได้รับการมอบหมายงาน หรือได้รับการมอบหมายงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบไม่เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

ฉะนั้น เพื่อให้แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการมอบหมายงานเกิดประโยชน์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับระดับตำแหน่งค่างาน และค่าตอบแทน จึงขอความร่วมมือสำรวจการมอบหมายงานให้แก่รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแบบที่ส่งมาพร้อมนี้ ทั้งนี้ ขอให้รายงานผลการสำรวจโดยจัดส่งเอกสารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (chonlapin.c@hotmail.com) ภายในวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายศิริวัฒน์ บุปผาเจริญ)
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน
เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๘

เรียน ท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช

๑. สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า มีข้อหารือเกี่ยวกับแนวทางการกำหนดตำแหน่งรองปลัด อปท. และข้อเสนอเกี่ยวกับการมอบอำนาจของปลัด อปท. ให้รองปลัด อปท. ปฏิบัติราชการแทน เนื่องจากการมอบอำนาจดังกล่าวเป็นดุลยพินิจของปลัด อปท. เป็นเหตุให้เกิดความลักหลั่นในทางปฏิบัติ เพราะรองปลัด อปท. บางคนไม่ได้รับการมอบหมายงาน หรือได้รับการมอบหมายงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบไม่เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง จึงให้สำรวจการมอบหมายงานให้แก่รองปลัด อปท. ตามแบบสำรวจ แล้วรายงานสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ภายในวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐

๒. เห็นควรแจ้งอปท. ดำเนินการ

๓. เพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือที่เสนอมาพร้อมนี้

(นางสาวอรอนงค์ ยอจุ้ย)
ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(นายอนันต์ ทองอุ่น)
ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นในกำกับราชการแทน
ท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช

ด้วยนี้
ผู้รับ ... วันที่ ๒๗ ก.ค. ๖๐

ข้อเสนอเกี่ยวกับ
เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ของรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับต้น เป็นปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับกลาง

โดยที่ สมาพันธ์รองปลัดท้องถิ่นไทย ได้จัดตั้งขึ้นจากการรวมตัวกันของรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในหลายจังหวัดทั่วประเทศโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นองค์กรเชื่อมประสานระหว่างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตำแหน่งอื่นๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเรื่องการปฏิบัติงานในหน้าที่รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล ความรักความสามัคคี และความเป็นเอกภาพในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นองค์กรกลางในการสะท้อนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของข้า ราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องกับการกำกับดูแล ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความเป็นมาและสภาพปัญหา

จากการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะของสมาชิกที่ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลปรากฏว่า มีการแจ้งให้ทราบถึงปัญหา กรณีตำแหน่งปลัด อบต. ๘ (พิเศษ) ว่าง แต่ไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ และปัญหาการเข้าสู่ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริหารท้องถิ่นระดับกลาง ที่เป็นไปได้ยาก ตลอดจนการตั้งคำถามถึงเหตุผลในการกำหนดคุณสมบัติในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับกลาง (ระดับ ๘) ว่าเหตุใด รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับต้น (ระดับ ๖-๗) ไม่สามารถขึ้นไปดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับกลาง (ระดับ ๘) ได้

สมาพันธ์รองปลัดท้องถิ่นไทย โดยคณะกรรมการสมาพันธ์ ได้ศึกษารายละเอียดความเป็นมา และสภาพปัญหาทั้งในอดีต ปัจจุบันและอนาคต พร้อมเสนอแนวทางแก้ไข ดังนี้

๑.๑ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ ๘ (ในฐานะปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในฐานะปลัด อบต. 8

- มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักบริหารงาน อบต.6 ข้อ 1 และ

(1) ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งรองปลัด อบต. 8 (นักบริหารงาน อบต.8) หรือที่ ก.อบต. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานบริหารงาน อบต. หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ

(2) ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าปลัด อบต. 7 (นักบริหารงาน อบต. 7 หรือเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 7) หรือที่ ก.อบต. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานบริหารงาน อบต. หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี กำหนดเวลา 4 ปี ให้ลดเป็น 3 ปี สำหรับผู้ได้รับปริญญาโท หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางรัฐศาสตร์ การปกครอง รัฐประศาสนศาสตร์ การบริหารรัฐกิจ กฎหมายหรือทางอื่นที่ ก.อบต.กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

๑.๒ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง นักบริหารงานเทศบาล ระดับ ๘ (ในฐานะปลัดเทศบาล) เดิม

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในฐานะปลัดเทศบาล 8

- มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักบริหารงานเทศบาล 6 ข้อ 1 และ

(1) ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล 8 (นักบริหารงานเทศบาล 8) หรือที่ ก.ท.เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานบริหารงานเทศบาล หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ

(2) ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าปลัดเทศบาล 7 (นักบริหารงานเทศบาล 7) หรือที่ ก.ท.เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานบริหารงานเทศบาล หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี กำหนดเวลา 4 ปี ให้ลดเป็น 3 ปี สำหรับผู้ได้รับปริญญาโท หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางรัฐศาสตร์ การปกครอง รัฐประศาสนศาสตร์ การบริหารรัฐกิจ กฎหมายหรือทางอื่นที่ ก.ท.กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

๑.๓ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง นักบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับกลาง (ในฐานะปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในฐานะปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

๑.๑ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ข้อ ๑

๑.๒ ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

(๑) ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ตามข้อ ๒ หรือที่ ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ

(๒) ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) หรือที่ ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี กำหนดเวลา ๔ ปี ให้ลดเป็น ๓ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ข้อ ๑.๒ หรือ ข้อ ๑.๓

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในฐานะปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

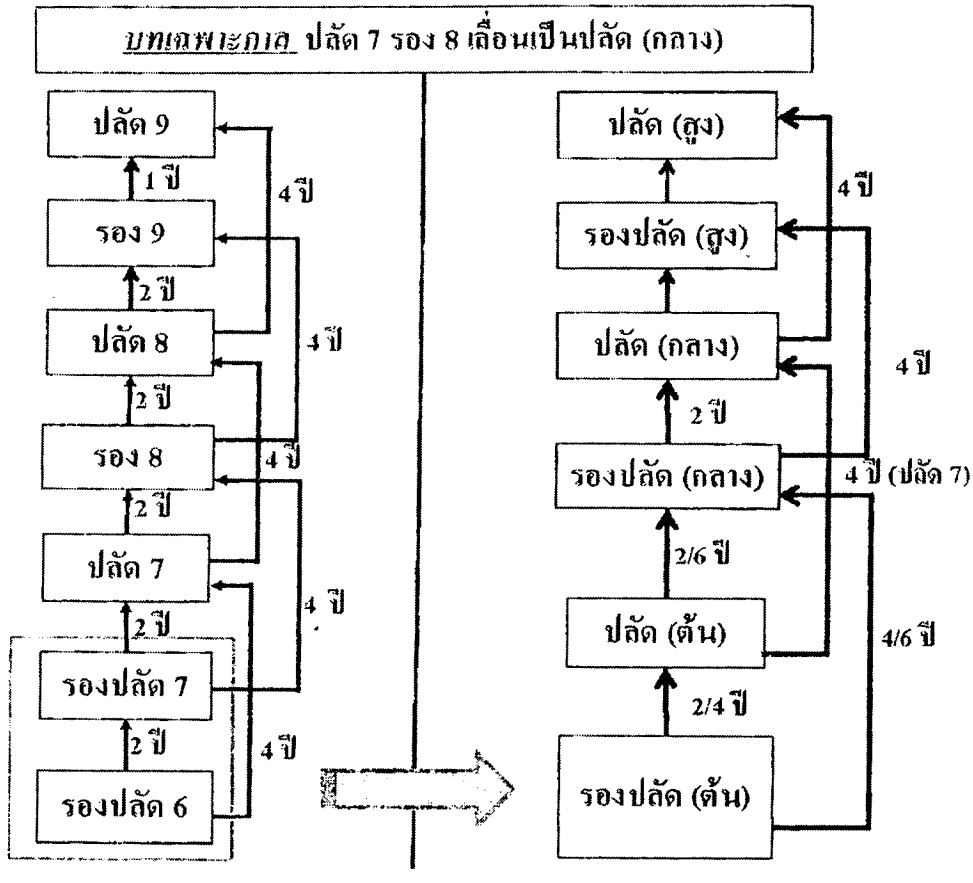
๑.๑ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ข้อ ๑

๑.๒ ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

(๑) ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ตามข้อ ๒ หรือที่ ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ

(๒) ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) หรือที่ ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี กำหนดเวลา ๔ ปี ให้ลดเป็น ๓ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ข้อ ๑.๒ หรือ ข้อ ๑.๓

๑.๔ เส้นทางการเข้าสู่ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง หลังเข้าสู่ระบบแท่ง



๒. ข้อเท็จจริง

เมื่อศึกษาสภาพปัญหา ข้อเท็จจริง ในปัจจุบัน พบว่า เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และรองปลัดเทศบาล ระดับต้น (ระดับ ๖ – ๗) มีโอกาสน้อยมากที่ในอนาคตจะสามารถขึ้นไปสู่ตำแหน่งปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ เนื่องจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งให้รองปลัด ระดับต้น (ระดับ ๖ - ๗) เติบโตขึ้นไประดับที่สูงกว่าเอาไว้ ๒ ทางด้วยกัน คือ ขึ้นไปทางปลัด ระดับต้น หรือขึ้นไปทางรองปลัด ระดับกลาง แต่สภาพความเป็นจริงกับเส้นทางที่เขียนไว้ไม่สอดคล้องกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ กรณีองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๑.๑ ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ได้ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และได้กำหนดโครงสร้างตามกรอบที่กำหนดไว้ โดยปรับระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ระดับ ๘ (พิเศษ) ยังคงเหลือ อบต. ทั่วประเทศที่ตำแหน่งปลัดเป็นตำแหน่งระดับต้น (ระดับ ๖ – ๗) อยู่เพียงไม่กี่แห่ง และอาจถูกยุบรวมในที่สุด การจะขึ้นไปสู่ตำแหน่งปลัด อบต. ระดับต้น จึงมีความเป็นไปได้น้อย

๒.๑.๒ จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ระดับ ๘ (พิเศษ) แล้ว ภายหลังตำแหน่งนั้นว่าง ก็ไม่อาจสรรหาผู้มี

คุณสมบัติมาดำรงตำแหน่งได้ ต้องให้รองปลัด อบต. ทำหน้าที่รักษาราชการแทนเป็นเวลานาน กรณีนี้ได้เกิดขึ้นมาแล้วใน อบต.บางแห่ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารราชการ และกระทบต่อประชาชนในที่สุด

๒.๑.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ มีรายได้ และขนาด อยู่ในระดับที่ไม่สามารถปรับระดับตำแหน่งรองปลัด เป็นระดับกลางได้ ปัจจุบัน ทั่วประเทศมีตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง จำนวนน้อยมาก เมื่อเทียบกับความต้องการตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง ในอนาคต เมื่อตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลางว่างลง ด้วยเหตุเกษียณอายุราชการ หรือด้วยเหตุอื่นใด ก็ไม่สามารถสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง ได้

๒.๒ กรณีเทศบาล

๒.๒.๑ เทศบาลส่วนใหญ่เป็นเทศบาลตำบล และมีจำนวนมากที่ยกฐานะมาจากองค์การบริหารส่วนตำบล แม้ที่ผ่านมา หลักเกณฑ์กำหนดให้ตำแหน่งปลัดเทศบาลขนาดเล็ก เป็นระดับ๖ หรือ ๗ แต่ปัจจุบันคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้ยกเลิกขนาดเทศบาลเล็ก/กลาง/ใหญ่ ให้เหลือเทศบาลสามัญ และเทศบาลพิเศษ มีผลทำให้ตำแหน่งปลัดเทศบาลในเทศบาลสามัญ (ขนาด เล็กและกลาง) เป็นระดับกลาง ขึ้นและจะไม่มีตำแหน่งปลัดเทศบาลระดับต้นอีกต่อไป เส้นทางความก้าวหน้าเส้นทางนี้จึงถูกปิดลง

โครงสร้างเทศบาล

ประเภท	ปลัด	รองปลัด	กอง	หัวหน้าส่วน
สามัญ	บริหารต้น	-	สำนักการต้น	-
	บริหารกลาง	บริหารต้น ไม่เกิน ๒ อัตรา (กรณีมีรองปลัดเพิ่มได้อีก ๑ อัตรา ตามเงื่อนไขที่กำหนด)	สำนักการต้น	-
			สำนักการกลาง (ตามเงื่อนไขที่กำหนด)	สำนักการต้น
	บริหารสูง	บริหารกลาง (ไม่เกิน ๒ อัตรา)	สำนักการกลาง	สำนักการต้น

๒.๒.๒ เทศบาลส่วนใหญ่มีรายได้ และขนาด อยู่ในระดับที่เป็นเทศบาลสามัญ ซึ่งมีรายได้อยู่ในเกณฑ์ที่ไม่สามารถปรับระดับตำแหน่งรองปลัดเป็นระดับกลางได้ ปัจจุบันเทศบาลทั่วประเทศมีตำแหน่งรองปลัดระดับกลางจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับความต้องการตำแหน่งปลัดเทศบาลระดับกลาง ในอนาคต เมื่อตำแหน่งปลัดเทศบาลว่างลง ด้วยเหตุเกษียณอายุราชการ หรือด้วยเหตุอื่นใด ก็ไม่สามารถสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาลระดับกลางได้ ประกอบกับมีแนวโน้มในอนาคต ว่า อบต. ทั้งประเทศ ในปัจจุบันจะเปลี่ยนแปลงไปเป็นเทศบาล ตามข้อเสนอในการปฏิรูปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และอาจส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน ในกรณีตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าง แต่ไม่สามารถสรรหาผู้มีคุณสมบัติ มาดำรงตำแหน่งได้

๓. ข้อเสนอและแนวทางการดำเนินการที่ผ่านมา

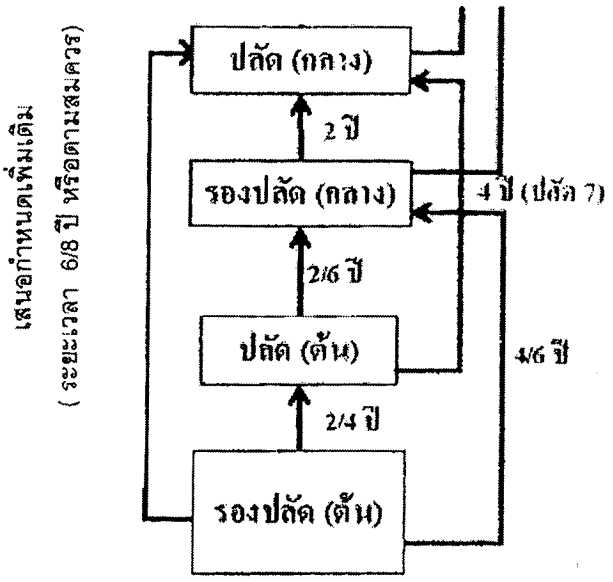
สมาพันธ์รองปลัดท้องถิ่นไทย ได้เสนอแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาไปยังประธานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และประธานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ตามหนังสือที่ ส.ร.ถ.๐๐๒/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๙ ซึ่งคณะอนุกรรมการด้านโครงสร้างและอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล (อ.ก.ท.โครงสร้าง) ได้รับทราบและพิจารณาเห็นชอบแนวทางตามข้อเสนอของฝ่ายเลขา ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๙ และมีมติ ดังนี้

๒. ให้ฝ่ายเลขานุการสำรวจข้อมูลว่าจำนวนปลัดต้นเหลือน้อยมาก และกำหนดจำนวนปีให้รองปลัดต้นคัดเลือกสูงขึ้นเป็นปลัดกลางได้

(ที่มา: รายงานการประชุมคณะอนุกรรมการด้านโครงสร้างและอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล (อ.ก.ท.โครงสร้าง ครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๙)

๔. ข้อเสนอและแนวทางแก้ไข

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น สมาพันธ์รองปลัดท้องถิ่นไทย เสนอขอให้พิจารณาทบทวน แก้ไขเพิ่มเติม คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง นักบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับกลาง (ในฐานะปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) โดยกำหนดให้ รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับต้น สามารถเข้าสู่ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับกลางได้ โดยอาจกำหนดเงื่อนไขระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับต้นเอาไว้ให้เหมาะสม ตามที่เห็นสมควร เพื่อเป็นการป้องกันปัญหากรณีตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับกลาง ว่างแต่ไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติมาดำรงตำแหน่งได้ เปิดโอกาสให้มีการแข่งขันกันอย่างเป็นธรรม เปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโอกาสได้บุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถไปดำรงตำแหน่งหลักในองค์กร ตลอดจนเพื่อความก้าวหน้าในสายงานนักบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ควรจะเป็นไปอย่างเหมาะสม



สมาพันธ์รองปลัดท้องถิ่นไทย จึงเสนอมายังท่าน ได้โปรดพิจารณาข้อเสนอดังกล่าวข้องต้น เพื่อให้ระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างสมเหตุสมผล เกิดความต่อเนื่องในความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยไม่มีช่องว่างที่ก่อให้เกิดปัญหากับระบบบริหารงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีโอกาสได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการแก้ไขปัญหา ตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งเป็นสาระสำคัญในการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

สมาพันธ์รองปลัดท้องถิ่นไทย

๒๘ เมษายน ๒๕๖๐

ข้อเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับ
การมอบอำนาจของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ปฏิบัติราชการแทน

โดยที่ สมาพันธ์รองปลัดท้องถิ่นไทย ได้จัดตั้งขึ้นจากการรวมตัวกันของรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในหลายจังหวัดทั่วประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นองค์กรเชื่อมประสานระหว่างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตำแหน่งอื่นๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับเรื่องการปฏิบัติงานในหน้าที่ของรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล ความรักความสามัคคี และความเป็นเอกภาพในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นองค์กรกลางในการสะท้อนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องในการกำกับดูแล ตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. สภาพปัญหา

จากการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะของสมาชิกที่ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาในรับการมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนจากปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่เกิดความคับข้องใจ เกรงกลัว เกรงใจ ไม่อยากกระทบกระทั่งกับปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือกระทำการให้เกิดความขัดแย้งต่อกันภายในองค์กร ประกอบกับรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ มาจากการสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานจากสายงานผู้อำนวยการกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมที่ปลัดเป็นผู้บังคับบัญชาอยู่ ซึ่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นตำแหน่งที่ไม่มีหน้าที่หลักเป็นของตัวเองที่ชัดเจนในหน่วยงาน การจะมีหน้าที่ได้นั้นต้องได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนจากปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่ปลัดเจ้าของอำนาจเห็นเหมาะสม ปัจจุบัน บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมาก เข้าใจคลาดเคลื่อนว่ารองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่เป็นเพียงผู้กลั่นกรองงานให้ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น ทั้งที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดให้รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในตำแหน่งนักบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยกำหนดหน้าที่รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามที่ตามที่ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบหมาย โดยทำเป็นหนังสือเช่นเดียวกับ อธิบดีมอบอำนาจให้รองอธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบอำนาจให้รองผู้ว่าราชการจังหวัด โดยสรุปประเด็นปัญหาการมอบอำนาจไว้ ๓ กรณีด้วยกัน คือ

๑.๑ กรณีมีรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่มอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน

๑.๒ กรณีมีรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่มอบอำนาจให้น้อยกว่าที่ควร

๑.๓ กรณีมีรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและได้มอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน แต่ยังต้องเสนอเรื่องไปยังผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผ่านปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นเจ้าของอำนาจทุกเรื่อง

ความไม่ชัดเจนในการมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน เนื่องจากมีเพียง ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๒๖๔ ซึ่งกำหนดไว้ว่า "เรื่องใดที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ปลัดเทศบาล หากกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับนั้นมิได้กำหนดในเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น ปลัดเทศบาลจะมอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้รองปลัดเทศบาลปฏิบัติราชการแทนในนามของปลัดเทศบาลก็ได้" และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลข้อ ๒๓๖ วรรคท้ายกำหนดไว้ว่า "ให้รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ตามที่ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย" ซึ่งประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ไม่ได้กำหนดกรอบเชิงปริมาณไว้ให้ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และไม่ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการมอบอำนาจ จึงเป็นเหตุให้เข้าใจได้ว่า แม้ไม่มอบหมายก็ไม่ผิดแต่ประการใด

๒. หลักการและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการมอบอำนาจในการบริหารราชการไทย

๒.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๕๓

"การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน"

มาตรา ๓๘ อำนาจในการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ การปฏิบัติราชการ หรือการดำเนินการอื่น ที่ผู้ดำรงตำแหน่งใดจะพึงปฏิบัติหรือดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งใด หรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องใด ถ้ากฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งนั้น หรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องนั้นมิได้กำหนดเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น หรือมิได้ห้ามเรื่องการมอบอำนาจไว้ ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นอาจมอบอำนาจให้ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นปฏิบัติราชการแทนได้ ดังต่อไปนี้

(๑) นายกรัฐมนตรีอาจมอบอำนาจให้รองนายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี

(๒) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอาจมอบอำนาจให้รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง ปลัดกระทรวง อธิบดี หรือหัวหน้าส่วนราชการซึ่งดำรงตำแหน่งเทียบเท่า หรือผู้ว่าราชการจังหวัด

(๓) รัฐมนตรีว่าการทบวงอาจมอบอำนาจให้รัฐมนตรีช่วยว่าการทบวง ปลัดทบวง อธิบดี หรือหัวหน้าส่วนราชการซึ่งดำรงตำแหน่งเทียบเท่า หรือผู้ว่าราชการจังหวัด

(๔) ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีอาจมอบอำนาจให้รองปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ผู้ช่วยปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี อธิบดี หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่า หรือผู้ว่าราชการจังหวัด

(๕) ปลัดกระทรวงอาจมอบอำนาจให้รองปลัดกระทรวง ผู้ช่วยปลัดกระทรวง อธิบดี หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่า หรือผู้ว่าราชการจังหวัด

(๖) ปลัดทบวงอาจมอบอำนาจให้รองปลัดทบวง ผู้ช่วยปลัดทบวง อธิบดี หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่า หรือผู้ว่าราชการจังหวัด

(๗) อธิบดีหรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าอาจมอบอำนาจให้รองอธิบดี ผู้ช่วยอธิบดี ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง หัวหน้าส่วนราชการตามมาตรา ๓๑ วรรคสอง หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่า หรือผู้ว่าราชการจังหวัด

(๘) ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง หัวหน้าส่วนราชการตามมาตรา ๓๑ วรรคสอง หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่า อาจมอบอำนาจให้ข้าราชการในกองหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบกองหรือส่วนราชการตามมาตรา ๓๑ วรรคสอง ได้ตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด

(๙) ผู้ว่าราชการจังหวัดอาจมอบอำนาจให้รองผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้ช่วยผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด นายอำเภอ ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ หรือหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๑๐) นายอำเภออาจมอบอำนาจให้ปลัดอำเภอ หรือหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๑๑) ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภออาจมอบอำนาจให้ปลัดอำเภอ หรือหัวหน้าส่วนราชการประจำกิ่งอำเภอ

(๑๒) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดอาจมอบอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำกิ่งอำเภอ

(๑๓) ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นนอกจาก (๑) ถึง (๑๒) อาจมอบอำนาจให้บุคคลอื่นได้ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๔๐ ในการมอบอำนาจ ให้ผู้มอบอำนาจพิจารณาถึงการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ความรวดเร็วในการปฏิบัติราชการ การกระจายความรับผิดชอบตามสภาพของตำแหน่งของผู้รับมอบอำนาจ และ ผู้รับมอบอำนาจต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบอำนาจตามวัตถุประสงค์ของการมอบอำนาจดังกล่าว เมื่อได้มอบอำนาจแล้ว ผู้มอบอำนาจมีหน้าที่กำกับดูแลและติดตามผลการปฏิบัติราชการของผู้รับมอบอำนาจ และให้มีอำนาจแนะนำหรือแก้ไขการปฏิบัติราชการของผู้รับมอบอำนาจได้

๒.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

หมวด ๕ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน กำหนดหน้าที่ให้ส่วนราชการปฏิบัติเพื่อเป็นการลดระยะเวลาในการพิจารณา การสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ หรือการปฏิบัติราชการที่มีผลโดยตรงต่อประชาชน ให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว โดยวิธีการกระจายอำนาจการติดสินใน การจัดตั้งศูนย์บริการร่วม และ

หมวด ๖ บทเบ็ดเตล็ด กำหนดให้ ก.พ.ร.อาจกำหนดให้ส่วนราชการต้องปฏิบัติการใดนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ หรือกำหนดมาตรการอื่นเพิ่มเติมจากพระราชกฤษฎีกานี้ได้โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามแนวทางพระราชกฤษฎีกานี้ โดยอย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนที่สอดคล้องกับบทบัญญัติในหมวด ๕ หมวด ๗ โดยเป็นหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทยดูแล ช่วยเหลือ อปท.

๒.๓ พระราชกฤษฎีการว่าด้วยการมอบอำนาจ พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๕ กำหนดวัตถุประสงค์ของการมอบอำนาจไว้ดังนี้

(๑) การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน

(๒) ความคุ้มค่า ความรวดเร็ว และประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

(๓) การกระจายอำนาจการตัดสินใจและความรับผิดชอบที่เหมาะสม

(๔) ไม่เป็นการเพิ่มขั้นตอนหรือระยะเวลาในการใช้อำนาจ และไม่ต้องผ่านการพิจารณาของผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ มากเกินความจำเป็น

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการมอบอำนาจตามวรรคหนึ่ง ผู้มอบอำนาจอาจวางแนวทางหรือกำหนดรายละเอียดวิธีปฏิบัติราชการเพิ่มเติมในเรื่องการมอบอำนาจโดยไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชกฤษฎีกานี้ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหรือลักษณะของงานที่ต้องมีการใช้อำนาจที่มอบอำนาจไปนั้นก็ได้

๒.๔ สำนักงาน ก.อบต. ได้มีหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๘๘ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง ซักซ้อมความเข้าใจในการกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แจ้งเวียนประธาน ก.อบต. จังหวัดทุกจังหวัด เพื่อแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการขอกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความถูกต้อง และเป็นไปในแนวทางเดียวกันว่าการกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณามอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างชัดเจน แต่การมีหนังสือดังกล่าวแจ้งเวียนไปนั้น ไม่เป็นเหตุให้บรรเทาปัญหาการมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน และไม่สามารถแก้ปัญหาที่ยังยืน ไม่มีผลผูกพันใดๆ เป็นเพียงข้อเสนอประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่งเท่านั้น หลังจากมีผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดแล้ว ปลัดอาจไม่มอบหมายงานที่เสนอไว้ข้างต้นก็ได้ หรืออาจมีการเปลี่ยนแปลงการมอบอำนาจนั้นเมื่อใดก็ได้ หรือหากมีการย้ายหรือสับเปลี่ยนตำแหน่งปลัด หรือตำแหน่งรองปลัด อาจมีการทบทวนการมอบหมายงานในหน้าที่ปลัดขึ้นใหม่ ตามที่เจ้าของอำนาจเห็นว่าเหมาะสม ซึ่งกฎหมายกำหนดให้เจ้าของอำนาจใช้ดุลพินิจโดยชอบ

๓. ผลกระทบต่อภาพลักษณ์ภายในองค์กร ระบบการบริหารงานบุคคล การให้บริการประชาชนและผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัญหาที่เกิดขึ้นเสมอ คือ การให้บริการของภาครัฐแก่ประชาชนจะมีขั้นตอนหลายขั้นตอน การพิจารณามีความล่าช้า วิธีทำงานที่ไม่ทันสมัย ระยะเวลาในการพิจารณา ไม่ได้กำหนดไว้ให้ชัดเจน นอกจากนี้ยังมีกฎหมาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่สลับซับซ้อน ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและภาคเอกชนได้

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น เมื่อพิจารณาตามหลักการบริหารในระบบราชการไทย แสดงให้เห็นว่าการมอบอำนาจให้รองปลัดปฏิบัติราชการแทนปลัดในองค์กรปกครองท้องถิ่นหลายแห่งนั้น ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน และอาจส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนประชาชนผู้รับบริการ ดังนี้

๓.๑ ผลกระทบต่อภาพลักษณ์ภายในองค์กร ระบบการบริหารงานบุคคล และการให้บริการประชาชนตามแนวนโยบายแห่งรัฐ

จากการมอบอำนาจที่ไม่เป็นไปตามหลักการที่ควร ก่อให้เกิดผลกระทบต่อภายในองค์กร ระบบการบริหารงานบุคคล และการให้บริการประชาชนตามแนวนโยบายแห่งรัฐ ดังนี้

๓.๑.๑ กรณีมีรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่มอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน มีปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่ง มอบหมายงานให้รองปลัดด้วยวาจา ให้รองปลัดช่วยเหลือปลัดในการกลั่นกรองงานของทุกส่วนราชการ ก่อนนำเสนอปลัดเพื่อพิจารณา ซึ่งมีลักษณะงานที่เป็นผู้ช่วย จึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสับสน และเข้าใจว่ารองปลัดเป็นเพียงผู้กลั่นกรองงานให้ปลัด มิใช่เป็นผู้กลั่นกรองงานแทนปลัด จึงไม่ให้ความเคารพหรือเชื่อฟังที่รองปลัดมอบหมายหรือสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ และยังเป็นการเพิ่มขั้นตอนที่ต้องเสนองานผ่านรองปลัด และผ่านปลัดต่อไปยังผู้บริหารท้องถิ่น ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าในการให้บริการประชาชน เป็นการทำงานซ้ำซ้อน ก่อให้เกิดความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณ และไม่สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ รวมทั้งไม่มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจและความรับผิดชอบที่เหมาะสมและไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งผลกระทบต่อการบริการประชาชน

๓.๑.๒ กรณีมีรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่มอบอำนาจให้น้อยกว่าที่ควร ซึ่งไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน ที่ปลัดเสนอหลักการและเหตุผลในกรณีขอกำหนดตำแหน่งรองปลัดให้ ก.ท.จ. และก.อบต.จังหวัด เห็นชอบกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดในแผนอัตรากำลังสามปี และไม่สอดคล้องกับค่างาน ข้อเท็จจริงในภาระหน้าที่ความรับผิดชอบตามหลักวิชาการ แต่อย่างใด ซึ่งไม่ก่อให้เกิดความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณ และอาจไม่สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ หรือลดได้แต่น้อย ไม่มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจและความรับผิดชอบที่เหมาะสมเท่าที่ควรไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งผลกระทบต่อการบริการประชาชน

๓.๑.๓ กรณีมีรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและได้มอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน แต่ยังต้องเสนอเรื่องผ่านปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นเจ้าของอำนาจทุกเรื่อง โดยที่เป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่ซ้ำซ้อนไม่สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ ไม่มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจและความรับผิดชอบที่เหมาะสม และเป็นการเพิ่มขั้นตอนหรือระยะเวลาในการใช้อำนาจ และต้องผ่านการพิจารณาของผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ มากเกินความจำเป็นไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งผลกระทบต่อการบริการประชาชน

นอกจากผลกระทบดังกล่าวแล้ว ยังเป็นเหตุให้ต้นทุนการบริหารงานบุคคลขององค์กรมีจำนวนมากเกินความจำเป็น และค่าใช้จ่าย และระยะเวลาในการติดต่อราชการของประชาชนและภาคเอกชนสูงขึ้นโดยไม่จำเป็น การที่รองปลัดต้องปฏิบัติหน้าที่ ในลักษณะเป็นผู้ช่วย หรือเป็นหน้าห้องให้ปลัด และต้องรับภาระงานกลั่นกรองงานของทุกส่วนราชการให้กับปลัด โดยที่ปลัดไม่ต้องรับผิดชอบแก้ไขปัญหาใดๆ เพียงลงนามในเอกสารที่รองปลัดได้กลั่นกรองไปแล้วเท่านั้น จึงเป็นการเพิ่มขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทั้งที่หลักการมอบอำนาจได้กำหนดให้กระจายอำนาจการตัดสินใจและความรับผิดชอบไปตามสัดส่วนที่เหมาะสมและยังอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างปลัดและรองปลัดขึ้นได้ เนื่องจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรให้ความสำคัญต่อรองปลัดมากกว่าปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นผู้บังคับบัญชาจึงทำให้กระทบต่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างปลัดและรองปลัด ตลอดจนความก้าวหน้าของรองปลัดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อีกทั้งยังอาจก่อให้เกิดปัญหาอื่นๆตามมาจากการกระทำดังกล่าว และมีผลกระทบต่อการให้บริการประชาชนในที่สุด

๓.๒ ผลกระทบต่อผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการมอบอำนาจที่ไม่เป็นไปตามหลักการที่ควรจะเป็น ก่อให้เกิดผลกระทบต่อบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างน้อย ดังนี้

๓.๒.๑ กระทบต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งรองปลัด เนื่องจากไม่อาจกำหนด โครงการ/งาน/กิจกรรม เพื่อใช้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งต้องทำข้อตกลงกันระหว่างผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน และผู้รับการประเมินตั้งแต่เริ่มรอบการประเมิน โดยต้องกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบลจังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งใช้หลักการบริหารผลงาน (Performance Management : PM)

๓.๒.๒ กระทบต่อรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำรายละเอียดผลการปฏิบัติงาน เสนอต่อกรรมการคัดเลือกในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งถ้าหากไม่มีการมอบหมายงานเป็นหนังสือตามประกาศหลักเกณฑ์ แม้รองปลัดจะเป็นผู้ทำงานชิ้นนั้นเอง ก็ไม่อาจมีหลักฐานอ้างอิงเป็นหนังสือยืนยันว่าเป็นผลงานของตน และอาจเสียโอกาสได้คะแนนในส่วนนี้

๓.๒.๓ เป็นเหตุให้รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่สามารถเก็บเกี่ยวประสบการณ์ เพื่อใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติราชการให้สำเร็จ ลุล่วงตามวัตถุประสงค์

๔.ข้อเสนอและแนวทางแก้ไขปัญหาที่ผ่านมา

จากการระดมความคิดในการประชุมคณะกรรมการสมาพันธ์รองปลัดท้องถิ่นไทย ได้มีมติให้เสนอแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาไปยังประธานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และประธานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ตามหนังสือที่ ส.ร.ถ.๐๐๒/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๙ ซึ่ง คณะอนุกรรมการด้านโครงสร้างและอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล (อ.ก.ท.โครงสร้าง) ได้รับทราบและพิจารณาเห็นชอบแนวทางตามข้อเสนอของฝ่ายเลขา ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๙ และมีมติ ดังนี้

๑. *เพื่อให้เกิดความชัดเจน จึงเห็นควรชักซ้อมแนวทางเรื่องการมอบอำนาจตามความคิดเห็นของที่ประชุมเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน*
(ที่มา: รายงานการประชุมคณะอนุกรรมการด้านโครงสร้างและอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล (อ.ก.ท.โครงสร้าง ครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๙)

จากวันที่มีการประชุมดังกล่าวจนถึงปัจจุบัน ยังไม่มีหนังสือชักซ้อมดังกล่าวตามมติอนุกรรมการโครงสร้างแต่อย่างใด ปัจจุบันสมาพันธ์ ยังได้รับเรื่องร้องเรียน ขอความช่วยเหลือซึ่งเกิดปัญหาเรื่องการมอบอำนาจของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้รองปลัด และมีผลกระทบต่อการปฏิบัติราชการ

ทั้งระดับองค์กร บุคคล และประชาชน ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การคัดเลือกในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น และไม่สอดคล้องกับหลักการมอบอำนาจ ตลอดจนความเห็นของฝ่ายเลขานุการคณะอนุกรรมการด้านโครงสร้างและอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล (อ.ก.ท.โครงสร้าง) ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๙ ซึ่งได้มีแนวทางพิจารณาของฝ่ายเลขานุการ คือ

- การกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้นแตกต่างจากการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการของราชการประเภทอื่น ซึ่งเป็นส่วนราชการระดับกรม หากแต่เป็นส่วนราชการต่ำกว่าระดับกรมก็จะไม่มีตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการ เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด กำหนดให้มีรองผู้ว่าราชการจังหวัด จำนวน ๒ อัตรา นายอำเภอไม่มีกำหนดให้มีตำแหน่งรองนายอำเภอ

- รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น กำหนดแต่กรอบอัตรากำลังว่าไม่เกิน ๒ อัตรา แต่จะมีจำนวนเท่าใดขึ้นอยู่กับการมอบหมายงานและวิเคราะห์ค่างาน ความเหมาะสม

- การกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการมอบหมายงานแล้วนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นชอบให้ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผู้ช่วยเหลืองาน และ ก.จังหวัด กำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้กรอบการวิเคราะห์ค่างานที่ได้มีการมอบหมายงาน

- รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีเนื้องานที่ชัดเจนเมื่อครั้งขอกำหนดตำแหน่งแล้ว โดยปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจมอบหมายหรือเปลี่ยนแปลงงานได้ แต่จะต้องไม่น้อยกว่าเมื่อครั้งขอกำหนดตำแหน่ง เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดเดิมไม่มีตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต่อมาปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องการมีผู้ช่วยเพื่อแบ่งเบาภาระงานจำนวน ๒ กอง และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นชอบการขอแบ่งงานของปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จึงขอกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. หรือเมื่อมีตำแหน่งว่าง ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะไม่มอบหมายงานของตนหรือไม่ต้องการผู้ช่วยเหลือการปฏิบัติงาน ก็ให้ยุบตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(ที่มา: รายงานการประชุมคณะอนุกรรมการด้านโครงสร้างและอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล (อ.ก.ท.โครงสร้าง ครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๙)

๕. ข้อเสนอและแนวทางแก้ไข

จากข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลหลายแห่ง ยังปรากฏปัญหาการมอบอำนาจ ที่ไม่ได้ปฏิบัติตามข้อเสนอการมอบอำนาจที่ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในขณะกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัด แล้วแต่กรณี เมื่อมีผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดแล้ว หลายแห่งยังไม่ได้มอบหมายงานในหน้าที่ปลัดให้รองปลัดโดยทำเป็นหนังสือ บางแห่งมอบให้เป็นงานส่วนน้อยกว่าที่ข้อเสนอ จึงขอเสนอให้คณะอนุกรรมการด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง โปรดพิจารณาดำเนินการดังนี้

๕.๑ พิจารณาดำเนินการสำรวจข้อมูลการมอบอำนาจของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดเทศบาล ให้รองปลัด ซึ่งอาจแนบสำเนาคำสั่ง หรือหนังสือเป็นหลักฐานประกอบ และเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ปลัดเทศบาล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีข้อเสนอไว้กับผู้บริหารท้องถิ่น ในขณะที่ขอกำหนดตำแหน่ง

หรือปรับปรุงตำแหน่ง แล้วแต่กรณี เพื่อให้ทราบว่าการมอบอำนาจของปลัดเทศบาล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามเจตนาของหลักการมอบอำนาจ และประกาศหลักเกณฑ์ ตลอดจนความเห็นของฝ่ายเลขานุการคณะอนุกรรมการด้านโครงสร้างฯ ดังกล่าวข้างต้นหรือไม่ เพียงใด

๕.๒ ชักซ้อมแนวทางเรื่องการมอบอำนาจเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และสอดคล้องกับหลักการมอบอำนาจ ภายใต้วัตถุประสงค์ของพระราชกฤษฎีการว่าด้วยการมอบอำนาจ พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๕ คือ

(๑) การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน

(๒) ความคุ้มค่า ความรวดเร็ว และประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

(๓) การกระจายอำนาจการตัดสินใจและความรับผิดชอบที่เหมาะสม

(๔) ไม่เป็นการเพิ่มขั้นตอนหรือระยะเวลาในการใช้อำนาจ และไม่ต้องผ่านการพิจารณาของผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ มากเกินความจำเป็น

โดยนำข้อมูลที่ได้จาก ข้อ ๔.๒ มากำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง วิธีปฏิบัติ ชักซ้อมแนวทางเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างเคร่งครัด

๕.๓ พิจารณาเสนอกระทรวงมหาดไทยออกระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการมอบอำนาจ พ.ศ.... โดยยึดหลักการและวัตถุประสงค์ตามพระราชกฤษฎีการว่าด้วยการมอบอำนาจ พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งอาจรวมถึงการมอบอำนาจของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้รองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปลัด รองปลัด หรือผู้อำนวยการกองมอบให้เจ้าหน้าที่ภายในกองเป็นต้นเพื่อให้เป็นไปตามหลักการที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

สมาพันธ์รองปลัดท้องถิ่นไทย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะรับข้อเสนอทั้ง ๓ ข้อ ไว้พิจารณาเพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศอยู่ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน ในกรอบหลักการ อย่างสมเหตุสมผล ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาดุลพินิจของการมอบอำนาจ และนายก รองนายก ผู้อำนวยการกอง ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรเกิดความเข้าใจชัดเจนในบทบาทอำนาจหน้าที่ระหว่างปลัดและรองปลัด ไม่ว่าปลัดหรือรองปลัดที่โอนย้ายมาจากหน่วยงานท้องถิ่นใด ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ทันที เป็นมาตรฐานเดียวกัน สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้กรอบของข้อกฎหมาย ข้อระเบียบที่ชัดเจนมาบังคับใช้ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืนสืบไป

สมาพันธ์รองปลัดท้องถิ่นไทย

๒๘ เมษายน ๒๕๖๐

แบบรายงานข้อมูลการมอบอำนาจปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ให้รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติราชการแทน
จังหวัดนครศรีธรรมราช

อปท.	จำนวนรองปลัด อปท.				การมอบอำนาจรองปลัด อปท. คนที่ ๑						การมอบอำนาจรองปลัด อปท. คนที่ ๒						การมอบอำนาจรองปลัด อปท. คนที่ ๓					
	๐	๑	๒	๓ คนขึ้นไป	ไม่มอบ	มอบ		จำนวน			ไม่มอบ	มอบ		จำนวน			ไม่มอบ	มอบ		จำนวน		
						เบ็ดเสร็จ	ไม่เบ็ดเสร็จ	กอง	ฝ่าย	อื่น ๆ		เบ็ดเสร็จ	ไม่เบ็ดเสร็จ	กอง	ฝ่าย	อื่น ๆ		เบ็ดเสร็จ	ไม่เบ็ดเสร็จ	กอง	ฝ่าย	อื่น ๆ

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้รายงาน

วันที่.....