

# ด่วนที่สุด

ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว (๒๒๒)



สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดยโสธร  
ศาลากลางจังหวัดยโสธร  
ถนนแจ้งสนิท ยส. ๓๕๐๐๐

๒๓๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง สํารวจข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

เรียน นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร นายกเทศมนตรีเมืองยโสธร และท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๖  
ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งให้สํารวจข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รายละเอียดตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาพร้อมนี้

เพื่อให้การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีข้อมูลรายงานสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. จึงขอให้สํารวจการมอบหมายงานให้แก่รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามแบบที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (tookyas๐๑๖๑๑@gmail.com) ภายในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ สำหรับท้องถิ่นอำเภอให้แจ้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ ร.ต.

(ชรรค์ไชย ทັນธิดา)

ท้องถิ่นจังหวัดยโสธร

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร.๐-๔๕๗๑-๓๐๓๕ ต่อ ๒๑,๒๒



# คำนำที่สุด

## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดยโสธร โทร. ๐-๔๕๗๑-๓๐๓๕ ต่อ ๒๑,๒๒  
ที่ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง สำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เรียน ท้องถิ่นจังหวัดยโสธร

### ๑. ต้นเรื่อง

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่าด้วยมีข้อหารือเกี่ยวกับแนวทางการกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และข้อเสนอเกี่ยวกับการมอบอำนาจของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติราชการแทน เนื่องจากการมอบอำนาจดังกล่าวเป็นดุลพินิจของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นเหตุให้เกิดความสับสนในทางปฏิบัติ เพราะรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางคนไม่ได้รับการมอบหมายงาน หรือได้รับการมอบหมายงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบไม่เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง ฉะนั้น เพื่อให้แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการมอบหมายงานเกิดประโยชน์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับระดับตำแหน่ง ค่างาน และค่าตอบแทน จึงขอความร่วมมือสำรวจการมอบหมายงานให้แก่รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแบบที่กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ภายในวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์

### ๒. ข้อเสนอ

เห็นสมควรแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดยโสธร ดำเนินการตามหนังสือที่แนบเสนอมานี้เพื่อโปรดพิจารณาลงนามพร้อมนี้

(นายคมกฤษ โพธิ์ศรี)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ

อรุณมา 11๖1

ว่าที่ ร.ต.

(ชรรค์ไชย ทันธิมา)

ท้องถิ่นจังหวัดยโสธร

(นายชาติชาย ประมพ)

หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ก ๖๖

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

ถนนนครราชสีมา เขตดู่สิต กทม. ๑๐๓๐๐  
จง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เลขรับ	4766
วันที่	27 ก.ค. 2560
( ) นบพ.	( ) ก.ท.
๐๐๑/๒๕๖๐ ( ) ก.จ.	( ) ก.อบต.
จำนวน ๑ ฉบับ	

เรื่อง สํารวจข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่รองปลัดองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาหนังสือสำนักงานสมาพันธ์รองปลัดท้องถิ่นไทย ที่ ส.ร.ถ. ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๐

๒. แบบรายงานข้อมูลการมอบอำนาจปลัดองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยมีข้อหารือเกี่ยวกับแนวทางการกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น และข้อเสนอเกี่ยวกับการมอบอำนาจของปลัดองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นให้รองปลัดองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติราชการแทน เนื่องจากการมอบอำนาจดังกล่าวเป็นดุลพินิจของปลัดองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นเหตุให้เกิดความสั้กหลั้ในทางปฏิบัติ เพราะรองปลัดองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นบางคนไม่ได้รับการมอบหมายงาน หรือได้รับการมอบหมายงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบไม่เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

ฉะนั้น เพื่อให้แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น และการมอบหมายงานเกิดประโยชน์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับระดับตำแหน่ง คํ่างาน และคํ่าตอบแทน จึงขอความร่วมมือสํารวจการมอบหมายงานให้แก่รองปลัดองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นตามแบบที่ส่งมาพร้อมนี้ ทั้งนี้ ขอให้รายงานผลการสํารวจโดยจัดส่งเอกสารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (chonlapin.c@hotmail.com) ภายในวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายศิริวัฒน์ บุปผาเจริญ)

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขาธิการ ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๘



### ข้อเสนอเกี่ยวกับ

## เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ของรองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นระดับต้น เป็นปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นระดับกลาง

โดยที่ สมาพันธ์รองปลัดท้องถิ่นไทย ได้จัดตั้งขึ้นจากการรวมตัวกันของรองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในหลายจังหวัดทั่วประเทศโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นองค์กรเชื่อมประสานระหว่างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในตำแหน่งรองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และตำแหน่งอื่นๆ ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเรื่องการปฏิบัติงานในหน้าที่รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล ความรักความสามัคคี และความเป็นเอกภาพในการพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นองค์กรกลางในการสะท้อนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องกับการกำกับดูแล ส่งเสริมและพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๑. ความเป็นมาและสภาพปัญหา

จากการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะของสมาชิกที่ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผลปรากฏว่า มีการแจ้งให้ทราบถึงปัญหา กรณีตำแหน่งปลัด อบต. ๘ (พิเศษ) ว่าง แต่ไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ และปัญหาการเข้าสู่ตำแหน่งปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น บริหารท้องถิ่นระดับกลาง ที่เป็นไปได้ยาก ตลอดจนการตั้งคำถามถึงเหตุผลในการกำหนดคุณสมบัติในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับกลาง (ระดับ ๘) ว่าเหตุใด รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นระดับต้น (ระดับ ๖-๗) ไม่สามารถขึ้นไปดำรงตำแหน่งปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 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 ชื่อ 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 ให้คิดเป็น 3 ปี สำหรับผู้ได้รับปริญญาโท หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางรัฐศาสตร์ การปกครอง รัฐประศาสนศาสตร์ การบริหารรัฐกิจ กฎหมายหรือทางอื่นที่ ก.อบต.กำหนดว่าให้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

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 นักบริหารงานองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับกลาง (ในฐานะปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

**คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง**

**๑. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในฐานะปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น  
ระดับกลาง)**

๑.๑ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ข้อ ๑

๑.๒ ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

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

(๒) ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) 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 (นักบริหารงาน  
ท้องถิ่น ระดับกลาง)**

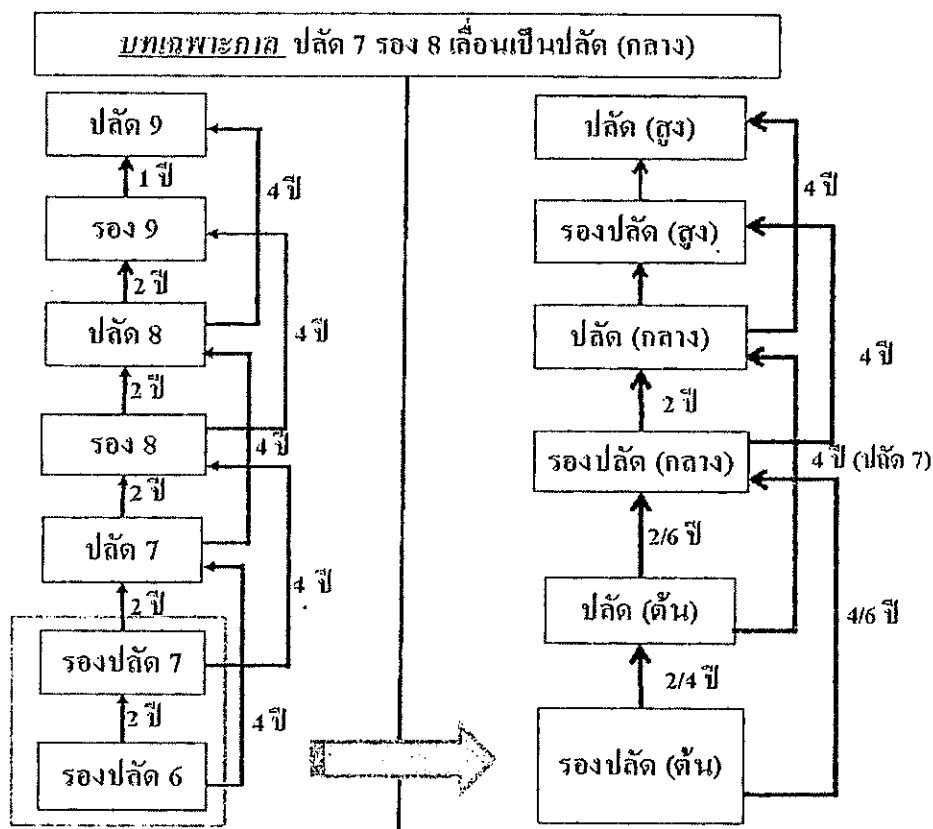
๑.๑ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ข้อ ๑

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 เส้นทาง การเข้าสู่ตำแหน่งปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง หลังเข้าสู่ระบบแท่ง



## ๒. ข้อเท็จจริง

เมื่อศึกษาสภาพปัญหา ข้อเท็จจริง ในปัจจุบัน พบว่า เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และรองปลัดเทศบาล ระดับต้น (ระดับ ๖ - ๗) มีโอกาสน้อยมาก ที่ในอนาคตจะสามารถขึ้นไปสู่ตำแหน่งปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ 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 ภายหลังจากตำแหน่งนั้นว่าง 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 เป็นระดับ ๖ หรือ ๗ แต่ปัจจุบันคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้ยกเลิกขนาดเทศบาลเล็ก/กลาง/ใหญ่ ให้เหลือเทศบาลสามัญ และเทศบาลพิเศษ มีผลทำให้ตำแหน่งปลัดเทศบาลในเทศบาลสามัญ (ขนาด เล็กและกลาง) เป็นระดับกลาง ขึ้นและจะไม่มีตำแหน่งปลัดเทศบาลระดับต้นอีกต่อไป เส้นทางความก้าวหน้าเส้นทางนี้จึงถูกปิดลง

## โครงสร้างเทศบาล

ชื่อเรียก	ปลัด	รองปลัด	ผ.อ.	หัวหน้าฝ่าย
สามัญ	บริหารด้าน		จำนวนการคืน	
	บริหารกลาง	บริหารด้าน ไม่เป็น 1 ฝ่าย (กำหนดให้เทศบาลเป็น 1 ฝ่าย และส่วนให้เทศบาล)	สำนักการคืน	จำนวนการคืน
	บริหารสูง	บริหารกลาง (เป็น 1 ฝ่าย)	สำนักการกลาง	จำนวนการคืน

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

๓. ข้อเสนอแนะและแนวทางการดำเนินการที่ผ่านมา

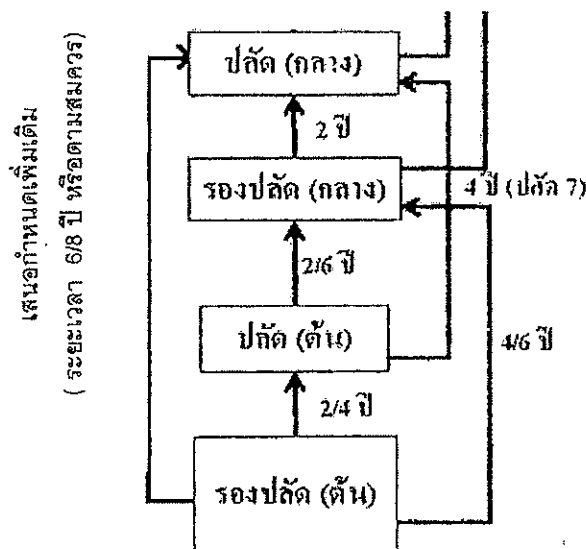
สมาพันธ์โรงปลัดท้องถิ่นไทย ได้เสนอแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาไปยังประธานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และประธานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ตามหนังสือที่ ส.ร.ถ.๐๐๒/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๕ ซึ่ง คณะอนุกรรมการด้านโครงสร้างและอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล (อ.ก.ท.โครงสร้าง) ได้รับทราบและ พิจารณาเห็นชอบแนวทางตามข้อเสนอของฝ่ายเลขานุการ ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๕ และมีมติ ดังนี้

๒. ให้ฝ่ายเลขานุการสำรวจข้อมูลว่าจำนวนปลัดต้นเหลือน้อยมาก และกำหนดจำนวนปีให้ รองปลัดต้นคัดเลือกสูงขึ้นเป็นปลัดกลางได้

(ที่มา: รายงานการประชุมคณะอนุกรรมการด้านโครงสร้างและอัตรากำลังของพนักงาน เทศบาล (อ.ก.ท.โครงสร้าง ครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๕)

๔. ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น สมาพันธ์โรงปลัดท้องถิ่นไทย เสนอขอให้พิจารณาทบทวน แก้ไขเพิ่มเติม คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง นักบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับกลาง (ในฐานะปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) โดยกำหนดให้ รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับต้น สามารถเข้าสู่ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับกลางได้ โดยอาจกำหนดเงื่อนไข ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับต้นเอาไว้ให้เหมาะสม ตามที่เห็นสมควร เพื่อเป็นการป้องกันปัญหากรณี ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับกลาง ว่างแต่ไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติมาดำรง ตำแหน่งได้ เปิดโอกาสให้มีการแข่งขันกันอย่างเป็นธรรม เปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโอกาสได้ บุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถไปดำรงตำแหน่งหลักในองค์กร ตลอดจนเพื่อความก้าวหน้าในสายงานนัก บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ควรจะเป็นไปอย่างเหมาะสม





สมาพันธ์รองปลัดท้องถิ่นไทย จึงเสนอมาอย่างท่าน ได้โปรดพิจารณาข้อเสนอดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้ระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างสมเหตุสมผล เกิดความต่อเนื่องในความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยไม่มีช่องว่างที่ก่อให้เกิดปัญหาแก่ระบบบริหารงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีโอกาสได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการแก้ไขปัญหา ตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งเป็นสาระสำคัญในการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

สมาพันธ์รองปลัดท้องถิ่นไทย

๒๘ เมษายน ๒๕๖๐



**ข้อเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับ  
การมอบอำนาจของปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น  
ปฏิบัติราชการแทน**

โดยที่ สมาพันธ์รองปลัดท้องถิ่นไทย ได้จัดตั้งขึ้นจากการรวมตัวกันของรองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในหลายจังหวัดทั่วประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นองค์กรเชื่อมประสานระหว่างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในตำแหน่งรองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและตำแหน่งอื่นๆ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับเรื่องการปฏิบัติงานในหน้าที่ของรองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล ความรักความสามัคคี และความเป็นเอกภาพในการพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นองค์กรกลางในการสะท้อนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องในการกำกับดูแล ตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

**๑. สภาพปัญหา**

จากการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะของสมาชิกที่ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาในการมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนจากปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ได้บังคับบัญชาของปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่เกิดความคับข้องใจ เกรงกลัว เกรงใจ ไม่อยากกระทบกระทั่งกับปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือกระทำการให้เกิดความขัดแย้งต่อกันภายในองค์กร ประกอบกับรองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ มาจากการสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานจากสายงานผู้อำนวยการกองในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมที่ปลัดเป็นผู้บังคับบัญชาอยู่ ซึ่งรองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นตำแหน่งที่ไม่มีหน้าที่หลักเป็นของตัวเองที่ชัดเจนในหน่วยงาน การจะมีหน้าที่ได้นั้นต้องได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนจากปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่ปลัดเจ้าของอำนาจเห็นเหมาะสม ปัจจุบัน บุคลากรในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมาก เข้าใจคลาดเคลื่อนว่ารองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่เป็นเพียงผู้กลั่นกรองงานให้ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น ทั้งที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดให้รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในตำแหน่งนักบริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยกำหนดหน้าที่รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามที่ตามที่ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมอบหมาย โดยทำเป็นหนังสือ เช่นเดียวกับ อธิบดีมอบอำนาจให้รองอธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบอำนาจให้รองผู้ว่าราชการจังหวัด โดยสรุปประเด็นปัญหาการมอบอำนาจไว้ ๓ กรณีด้วยกัน คือ

๑.๑ กรณีมีรองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่มอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน

๑.๒ กรณีมีรองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่มอบอำนาจให้น้อยกว่าที่ควร

๑.๓ กรณีมีรองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและได้มอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน แต่ยังคงเสนอเรื่องไปยังผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผ่านปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นเจ้าของอำนาจทุกเรื่อง

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 ไม่ได้กำหนดกรอบเชิงปริมาณไว้ให้ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 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) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดอาจมอบอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ หรือหัวหน้าส่วนราชการประจำกิ่งอำเภอ

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

มาตรา ๔๐ ในการมอบอำนาจ ให้ผู้มอบอำนาจพิจารณาถึงการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ความรวดเร็วในการปฏิบัติราชการ การกระจายความรับผิดชอบตามสภาพของตำแหน่งของผู้รับมอบอำนาจ และ ผู้รับมอบอำนาจต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบอำนาจตามวัตถุประสงค์ของการมอบอำนาจ ดังกล่าว เมื่อได้มอบอำนาจแล้ว ผู้มอบอำนาจมีหน้าที่กำกับดูแลและติดตามผลการปฏิบัติราชการของผู้รับมอบอำนาจ และให้มีอำนาจแนะนำหรือแก้ไขการปฏิบัติราชการของผู้รับมอบอำนาจได้

๒.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

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

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

๒.๓ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการมอบอำนาจ พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๕ กำหนดวัตถุประสงค์ของการมอบอำนาจไว้ดังนี้

- (๑) การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน
- (๒) ความคุ้มค่า ความรวดเร็ว และประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- (๓) การกระจายอำนาจการตัดสินใจและความรับผิดชอบที่เหมาะสม
- (๔) ไม่เป็นการเพิ่มขึ้นตอนหรือระยะเวลาในการใช้อำนาจ และไม่ต้องผ่านการพิจารณาของผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ มากเกินความจำเป็น

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการมอบอำนาจตามวรรคหนึ่ง ผู้มอบอำนาจอาจวางแนวทางหรือกำหนดรายละเอียดวิธีปฏิบัติราชการเพิ่มเติมในเรื่องการมอบอำนาจโดยไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชกฤษฎีกานี้ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหรือลักษณะของงานที่ต้องมีการใช้อำนาจที่มอบอำนาจไปนั้นก็ได้

๒.๔ สำนักงาน ก.อบต. ได้มีหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๘๘ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจในการกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แจ่งเวียนประธาน ก.อบต. จังหวัดทุกจังหวัด เพื่อแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการขอ กำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความถูกต้อง และเป็นไปในแนวทางเดียวกันว่าการกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณามอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างชัดเจน แต่การมีหนังสือดังกล่าวแจ้งเวียนไปนั้น ไม่เป็นเหตุให้บรรเทาปัญหาการมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน และไม่สามารถแก้ปัญหาที่ยังยื้อ ไม่มีผลผูกพันใดๆ เป็นเพียงข้อเสนอประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่งเท่านั้น หลังจากมีผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดแล้ว ปลัดอาจไม่มอบหมายงานที่เสนอไว้ข้างต้นก็ได้ หรืออาจมีการเปลี่ยนแปลงการมอบอำนาจนั้นเมื่อใดก็ได้ หรือหากมีการย้ายหรือสับเปลี่ยนตำแหน่งปลัด หรือตำแหน่งรองปลัด อาจมีการทบทวนการมอบหมายงานในหน้าที่ปลัดขึ้นใหม่ ตามที่เจ้าของอำนาจเห็นว่าเหมาะสม ซึ่งกฎหมายกำหนดให้เจ้าของอำนาจใช้ดุลพินิจโดยชอบ

๓. ผลกระทบต่อภาพลักษณ์ภายในองค์กร ระบบการบริหารงานบุคคล การให้บริการประชาชนและผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

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

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น เมื่อพิจารณาตามหลักการบริหารในระบบราชการไทย แสดงให้เห็นว่าการมอบอำนาจให้รองปลัดปฏิบัติราชการแทนปลัดในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งนั้น 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 จึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความสับสน และเข้าใจว่ารองปลัดเป็นเพียงผู้กลั่นกรองงานให้ปลัด มิใช่เป็นผู้กลั่นกรองงานแทนปลัด จึงไม่ให้ความเคารพหรือเชื่อฟังที่รองปลัดมอบหมายหรือสั่งการให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติ และยังเป็นการเพิ่มขึ้นตอนที่ต้องเสนองานผ่านรองปลัด และผ่านปลัดต่อไปยังผู้บริหารท้องถิ่น ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าในการให้บริการประชาชน เป็นการทำงานซ้ำซ้อน ก่อให้เกิดความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณ และไม่สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ รวมทั้งไม่มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจและความรับผิดชอบที่เหมาะสมและไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งผลกระทบต่อบริการประชาชน

๓.๑.๒ กรณีมีรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่มอบอำนาจให้น้อยกว่าที่ควร ซึ่งไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน ที่ปลัดเสนอหลักการและเหตุผลในกรณีขอกำหนดตำแหน่งรองปลัดให้ ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด เห็นชอบกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดในแผนอัตรากำลังสามปี และไม่สอดคล้องกับค่างาน ข้อเท็จจริงในภาระหน้าที่ความรับผิดชอบตามหลักวิชาการ แต่อย่างไร ซึ่งไม่ก่อให้เกิดความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณ และอาจไม่สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ หรือลดได้แต่น้อย ไม่มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจและความรับผิดชอบที่เหมาะสมเท่าที่ควรไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งผลกระทบต่อบริการประชาชน

๓.๑.๓ กรณีมีรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและได้มอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน แต่ยังคงเสนอเรื่องผ่านปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นเจ้าของอำนาจทุกเรื่อง โดยที่เป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่ซ้ำซ้อนไม่สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ ไม่มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจและความรับผิดชอบที่เหมาะสม และเป็นการเพิ่มขึ้นตอนหรือระยะเวลาในการใช้อำนาจ และต้องผ่านการพิจารณาของผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ มากเกินความจำเป็นไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งผลกระทบต่อบริการประชาชน

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

### ๓.๒ ผลกระทบต่อผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการมอบอำนาจที่ไม่เป็นไปตามหลักการที่ควรจะเป็น ก่อให้เกิดผลกระทบต่อบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างน้อย ดังนี้

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

๓.๒.๒ กระทบต่อรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำรายละเอียดผลการปฏิบัติงาน เสนอต่อกรรมการคัดเลือกในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งหากไม่มีการมอบหมายงานเป็นหนังสือตามประกาศหลักเกณฑ์ แม้รองปลัดจะเป็นผู้ทำงานชิ้นนั้นเอง ก็ไม่อาจมีหลักฐานอ้างอิงเป็นหนังสือยืนยันว่าเป็นผลงานของตน และอาจเสียโอกาสได้คะแนนในส่วนนี้

๓.๒.๓ เป็นเหตุให้รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่สามารถเก็บเกี่ยวประสบการณ์ เพื่อใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติราชการให้สำเร็จ ลุล่วงตามวัตถุประสงค์

### ๔. ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหามา

จากการระดมความคิดเห็นในการประชุมคณะกรรมการสมาพันธ์รองปลัดท้องถิ่นไทย ได้มีมติให้เสนอแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหามาไปยังประธานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และประธานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ตามหนังสือที่ ส.ร.ถ.๐๐๒/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๕ ซึ่ง คณะอนุกรรมการด้านโครงสร้างและอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล (อ.ก.ท.โครงสร้าง) ได้รับทราบและพิจารณาเห็นชอบแนวทางตามข้อเสนอของฝ่ายเลขานุการในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๕ และมีมติ ดังนี้

๑. เพื่อให้เกิดความชัดเจน จึงเห็นควรชักซ้อมแนวทางเรื่องการมอบอำนาจตามความคิดเห็นของที่ประชุมเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน  
(ที่มา: รายงานการประชุมคณะอนุกรรมการด้านโครงสร้างและอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล (อ.ก.ท.โครงสร้าง ครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๕)

จากวันที่มีการประชุมดังกล่าวจนถึงปัจจุบัน ยังไม่มีหนังสือชักซ้อมดังกล่าวตามมติอนุกรรมการโครงสร้างแต่อย่างใด ปัจจุบันสมาพันธ์ ยังได้รับเรื่องร้องเรียน ขอความช่วยเหลือซึ่งเกิดปัญหาเรื่องการมอบอำนาจของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้รองปลัด และมีผลกระทบต่อการปฏิบัติราชการ

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

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

- รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น กำหนดแต่กรอบอัตรากำลังว่าไม่เกิน ๒ อัตรา แต่จะมีจำนวนเท่าใดขึ้นอยู่กับกรมอบหมายงานและวิเคราะห์ค่างาน ความเหมาะสม

- การกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการมอบหมายงานแล้วนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นชอบให้ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผู้ช่วยเหลืองาน และ ก.จังหวัด กำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้กรอบการวิเคราะห์ค่างานที่ได้มีการมอบหมายงาน

- รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีเนื้องานที่ชัดเจนเมื่อครั้งขอกำหนดตำแหน่งแล้ว โดยปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจมอบหมายหรือเปลี่ยนแปลงงานได้ แต่จะต้องไม่น้อยกว่าเมื่อครั้งขอ กำหนดตำแหน่ง เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดเดิมไม่มีตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต่อมา ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องการมีผู้ช่วยเพื่อแบ่งเบาภาระงานจำนวน ๒ กอง และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นชอบการขอแบ่งงานของปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จึงขอ กำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. หรือเมื่อมีตำแหน่งว่าง ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะไม่มอบหมายงานของตนหรือไม่ต้องการผู้ช่วยเหลือการปฏิบัติงาน ก็ให้ยุบตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

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

#### ๕. ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข

จากข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลหลายแห่ง ยังปรากฏปัญหาการมอบอำนาจ ที่ไม่ได้ปฏิบัติตามข้อเสนอการมอบอำนาจที่ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในขณะที่กำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัด แล้วแต่กรณี เมื่อมีผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดแล้ว หลายแห่งยังไม่ได้มอบหมายงานในหน้าที่ปลัดให้รองปลัดโดยทำเป็นหนังสือ บางแห่งมอบให้เป็นการส่วนน้อยกว่าที่ข้อเสนอ จึงขอเสนอให้คณะอนุกรรมการด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง โปรดพิจารณาดำเนินการดังนี้

๕.๑ พิจารณาดำเนินการสำรวจข้อมูลการมอบอำนาจของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดเทศบาลให้รองปลัด ซึ่งอาจแนบสำเนาคำสั่ง หรือหนังสือเป็นหลักฐานประกอบ และเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ปลัดเทศบาล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีข้อเสนอไว้กับผู้บริหารท้องถิ่น ในขณะที่ขอ กำหนดตำแหน่ง



หรือปรับปรุงตำแหน่ง แล้วแต่กรณี เพื่อให้ทราบว่าการมอบอำนาจของปลัดเทศบาล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามเจตนาของหลักการมอบอำนาจ และประกาศหลักเกณฑ์ ตลอดจนความเห็นของฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการด้านโครงสร้างฯ ดังกล่าวข้างต้นหรือไม่ เพียงใด

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

- (๑) การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน
- (๒) ความคุ้มค่า ความรวดเร็ว และประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- (๓) การกระจายอำนาจการตัดสินใจและความรับผิดชอบที่เหมาะสม
- (๔) ไม่เป็นการเพิ่มขึ้นตอนหรือระยะเวลาในการใช้อำนาจ และไม่ต้องผ่านการพิจารณาของผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ มากเกินความจำเป็น

ผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ มากเกินความจำเป็น

โดยนำข้อมูลที่ได้จาก ข้อ ๔.๒ มากำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง วิธีปฏิบัติ ชักซ้อมแนวทาง เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างเคร่งครัด

๕.๓ พิจารณาเสนอกระทรวงมหาดไทยออกระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการมอบอำนาจ พ.ศ.... โดยยึดหลักการและวัตถุประสงค์ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการมอบอำนาจ พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งอาจรวมถึงการมอบอำนาจของนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้รองนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ปลัด รองปลัด หรือผู้อำนวยการกองมอบให้เจ้าหน้าที่ภายในกองเป็นต้นเพื่อให้เป็นไปตามหลักการที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖

สมาพันธ์รองปลัดท้องถิ่นไทย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะรับข้อเสนอทั้ง ๓ ข้อ ไว้พิจารณา เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศอยู่ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน ในกรอบหลักการ อย่างสมเหตุสมผล ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคของการมอบอำนาจ และนายก รองนายก ผู้อำนวยการกอง ผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กรเกิดความเข้าใจชัดเจนในบทบาทอำนาจหน้าที่ระหว่างปลัดและรองปลัด ไม่ว่าจะปลัดหรือรองปลัดที่โอนย้ายมาจากหน่วยงานท้องถิ่นใด ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน ได้ทันที เป็นมาตรฐานเดียวกัน สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้กรอบของข้อกำหนด ข้อยกเว้นที่ชัดเจนมาบังคับใช้ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืนสืบไป

สมาพันธ์รองปลัดท้องถิ่นไทย

๒๘ เมษายน ๒๕๖๐

แบบรายงานข้อมูลการมอบอำนาจปลดองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น

ให้ร้องปลดองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นปฏิบัติราชการแทน

จังหวัด.....

อปท.	จำนวนรองปลัด อปท.			การมอบอำนาจรองปลัด อปท. คนที่ ๑						การมอบอำนาจรองปลัด อปท. คนที่ ๒						การมอบอำนาจรองปลัด อปท. คนที่ .....					
	๐	๑	๒	ไม่มอบ	มอบ		จำนวน	ไม่มอบ	มอบ		จำนวน	ไม่มอบ	มอบ		จำนวน	ไม่มอบ	มอบ		จำนวน		
					เปิดเสร็จ	ไม่เปิดเสร็จ			เปิดเสร็จ	ไม่เปิดเสร็จ			เปิดเสร็จ	ไม่เปิดเสร็จ			เปิดเสร็จ	ไม่เปิดเสร็จ		เปิดเสร็จ	ไม่เปิดเสร็จ
อบจ. ก																					
เทศบาลนคร ข																					
เทศบาลเมือง ค																					
เทศบาลตำบล ง																					
เทศบาลตำบล จ																					
อบต. ฉ																					
อบต. ช																					
ฯลฯ																					

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้รายงานข้อมูล

วัน / เดือน / ปี

## คำอธิบายแบบรายงานข้อมูล

๑. อปท. หมายถึง ชื่อขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
  - ๑.๑ อปจ....
  - ๑.๒ เทศบาล....
  - ๑.๓ อบต....
๒. จำนวนรองปลัด อปท. หมายถึง จำนวนรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
  - ๒.๑ ๐ หมายถึง ไม่มีรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
  - ๒.๒ ๑ หมายถึง มีรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑ คน
  - ๒.๓ ๒ หมายถึง มีรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒ คน
  - ๒.๔ ๓ คนขึ้นไป หมายถึง มีรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ คนขึ้นไป โดยให้ระบุจำนวนคนด้วย
๓. การมอบอำนาจรองปลัด อปท. หมายถึง การมอบอำนาจให้รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
  - ๓.๑ ไม่มอบ หมายถึง ไม่มีการมอบอำนาจให้รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นลายลักษณ์อักษร
  - ๓.๒ มอบ หมายถึง มีการมอบอำนาจให้รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๑) เบ็ดเสร็จ หมายถึง มีการมอบอำนาจให้รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติราชการแทน โดยไม่ต้องเสนอเรื่องผ่านปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้พิจารณาอีก
- (๒) ไม่เบ็ดเสร็จ หมายถึง มีการมอบอำนาจให้รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติราชการแทน แต่ยังคงเสนอเรื่องผ่านปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้พิจารณา
๔. จำนวน หมายถึง จำนวนงานที่มอบอำนาจให้รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
  - ๔.๑ กอง หมายถึง มอบทั้งกอง ระบุจำนวนกอง โดยไม่ต้องระบุจำนวนฝ่ายในกอง
  - ๔.๒ ฝ่าย หมายถึง มอบเป็นฝ่าย ระบุจำนวนฝ่าย
  - ๔.๓ อื่น ๆ หมายถึง มอบเป็นงานเฉพาะกิจ มอบเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ฯลฯ
๕. ให้จัดทำแบบรายงานข้อมูลในรูปแบบตาราง Microsoft Excel
๖. ให้จัดส่งทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (chonlapin.c@hotmail.com) ภายในวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐
๗. ผู้ประสานข้อมูล นางสาวชลพันธ์ุ ชลธี ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘ ๗๖๗๒ ๐๔๑๒