

ด่วนที่สุด

ที่ พร ๐๐๒๓.๒ / ๖ ๒๕๖๕



สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
จังหวัดแพร่ ถนนราษฎร์อุทิศ
พร ๕๕๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง สำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ และนายกเทศมนตรีเมืองแพร่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบรายงานข้อมูลการมอบอำนาจปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยได้รับแจ้งจากสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ว่า มีข้อหารือเกี่ยวกับแนวทางการกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น และข้อเสนอเกี่ยวกับการมอบอำนาจของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติราชการแทน เนื่องจากการมอบอำนาจดังกล่าวเป็นดุลยพินิจของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นเหตุให้เกิดความลักลั่นในทางปฏิบัติ เพราะรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางคนไม่ได้รับการมอบหมายงาน หรือได้รับการมอบหมายที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบไม่เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

ฉะนั้น เพื่อให้แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการมอบหมายงานเกิดประโยชน์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับระดับตำแหน่ง ค่างาน และค่าตอบแทน จึงขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำรวจการมอบหมายงานให้แก่รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแบบรายงานข้อมูลการมอบอำนาจปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ ทั้งนี้ ให้รายงานผลการสำรวจ โดยจัดส่งเอกสารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (phrv15@hotmail.co.th) ภายในวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐ (ให้ส่งไฟล์ในรูปแบบ Microsoft Excel)

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ สำหรับอำเภอแจ้งให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ


(นายต๋องพงษ์ ทัฬหิมโต)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น รักษาการแทน
ท้องถิ่นจังหวัดแพร่

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
โทรศัพท์.๐-๕๔๕๓-๔๑๑๙ ต่อ ๒๐๒ ส่ง Fax. ต่อ ๒๐๗

แบบรายงานข้อมูลการมอบอำนาจปิดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติราชการแทน

จังหวัด.....

อปท.	จำนวนรองปลัด อปท.			การมอบอำนาจรองปลัด อปท. คนที่ ๑				การมอบอำนาจรองปลัด อปท. คนที่ ๒				การมอบอำนาจรองปลัด อปท. คนที่								
	๐	๑	๒ คนขึ้นไป	ไม่มอบ		มอบ		ไม่มอบ		มอบ		ไม่มอบ		มอบ						
				เปิดเสร็จ	ไม่เปิดเสร็จ	เปิดเสร็จ	ไม่เปิดเสร็จ	เปิดเสร็จ	ไม่เปิดเสร็จ	เปิดเสร็จ	ไม่เปิดเสร็จ	เปิดเสร็จ	ไม่เปิดเสร็จ							
จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน						
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 อบจ.....
 - 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
 - ๓.๓ ไม่เบ็ดเสร็จ หมายถึง มีการมอบอำนาจให้รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยไม่ต้องเสนอเรื่องผ่านปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้พิจารณาอีก
 - ๓.๔ เบ็ดเสร็จ 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 นางสาวชลพิณท์ ชลธิ์ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘ ๗๖๗๒ ๐๔๑๒



ข้อเสนอเกี่ยวกับ
เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ของรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับต้น เป็นปลัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นระดับกลาง

โดยที่ สมาพันธ์รองปลัดท้องถิ่นไทย ได้จัดตั้งขึ้นจากการรวมตัวกันของรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในหลายจังหวัดทั่วประเทศโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นองค์กรเชื่อมประสานระหว่างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตำแหน่งอื่นๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเรื่องการปฏิบัติงานในหน้าที่รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล ความรักความสามัคคี และความเป็นเอกภาพในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นองค์กรกลางในการสะท้อนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องกับการกำกับดูแล ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความเป็นมาและสภาพปัญหา

จากการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะของสมาชิกที่ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลปรากฏว่า มีการแจ้งให้ทราบถึงปัญหา กรณีตำแหน่งปลัด อบต. ๘ (พิเศษ) วาง 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 นักบริหารงานองค์กรบริหารส่วนตำบล 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 1 ปี กำหนดเวลา 4 ปี ไม่คิดเป็น 3 ปี

สำหรับผู้ที่ได้รับปริญญาโท 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.กำหนดไว้ได้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

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)

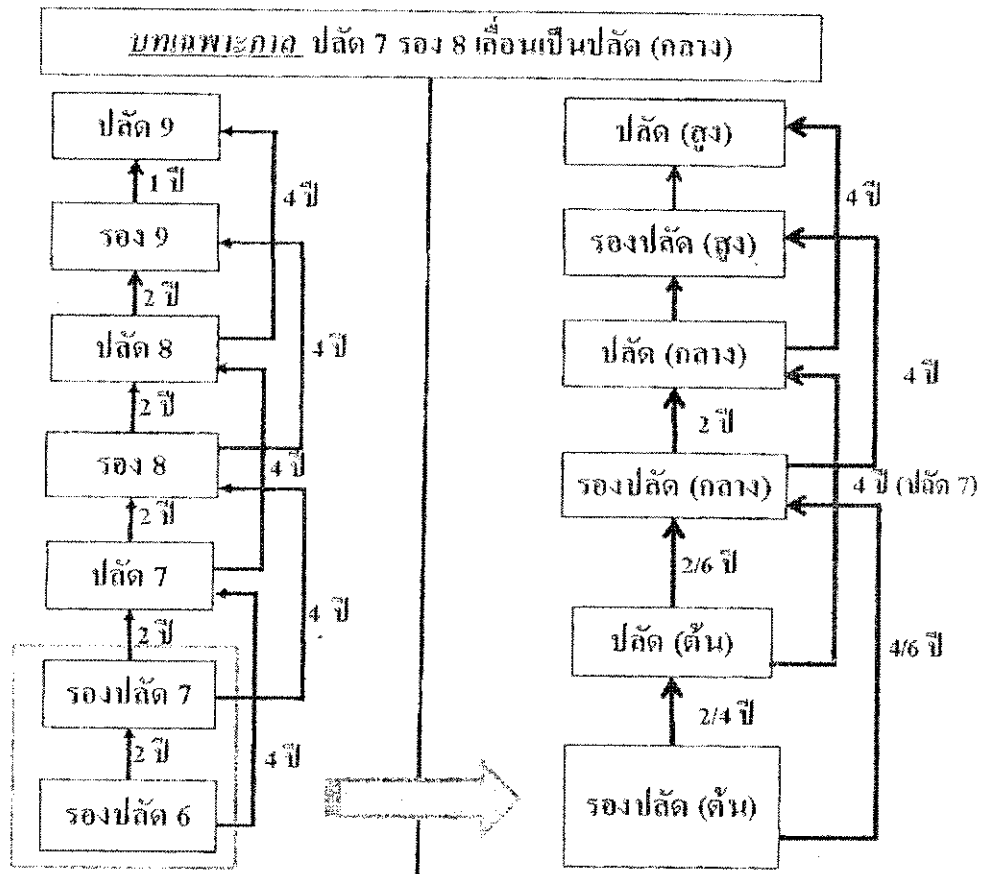
๑.๑ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ข้อ ๑

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 เส้นทางในการเข้าสู่ตำแหน่งปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง หลังเข้าสู่ระบบแห่ง



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 และอาจสูญรวมในที่สุด 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

ประเภท	ปลัด	รองปลัด	ก.อ.	หัวหน้าภาค
สามัญ	บริหารต้น		จำนวนการสืบ	
	บริหารกลาง	บริหารต้น ไม่นับ ๖ ระดับ (จำนวนปลัดเทศบาล ๖ หรือ ๗ ระดับ อนแล้วไปให้เทศบาล)	จำนวนการสืบ	
			จำนวนการกลาง (จำนวนปลัดเทศบาล)	จำนวนการสืบ
บริหารสูง	บริหารกลาง (ไม่นับ ๖ ระดับ)	จำนวนการกลาง	จำนวนการสืบ	

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

๓. ข้อเสนอแนะและแนวทางการดำเนินการที่ผ่านมา

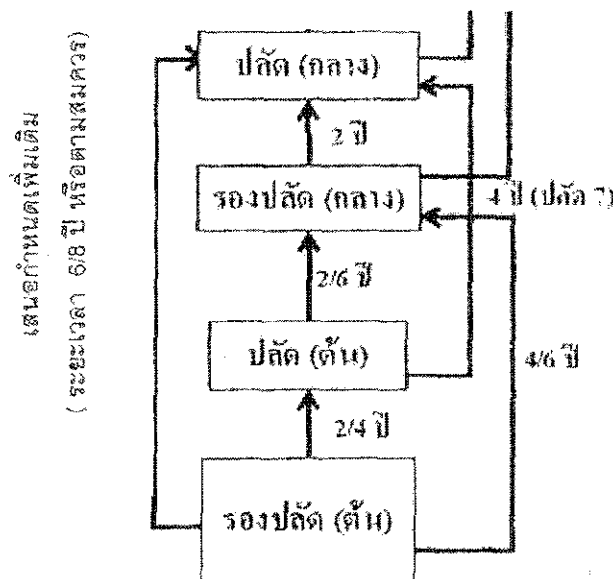
สมาพันธ์โรงปลัดท้องถิ่นไทย ได้เสนอแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวนั้น
เสนอแนวทางแก้ไขปัญหามาไปยังประธานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และประธานคณะกรรมการ
กลางพนักงานส่วนตำบล ตามหนังสือที่ ส.ร.ถ.๐๐๒/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๕ ซึ่ง
คณะอนุกรรมการด้านโครงสร้างและอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล (อ.ก.ท.โครงสร้าง) ได้รับทราบและ
พิจารณาเห็นชอบแนวทางตามข้อเสนอของฝ่ายเลขา 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 ความสามารถไปดำรงตำแหน่งหลักขององค์กร ตลอดจนเพื่อความก้าวหน้าในสายงานนัก
บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ควรจะเป็นไปอย่างเหมาะสม



สมาพันธ์รองปลัดท้องถิ่นไทย จึงเสนอมายังท่าน ได้โปรดพิจารณาข้อเสนอดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้ระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างสมเหตุสมผล เกิดความต่อเนื่องในความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยไม่มีช่องว่างที่ก่อให้เกิดปัญหาแก่ระบบบริหารงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีโอกาสได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการแก้ไขปัญหา ตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งเป็นสาระสำคัญในการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

สมาพันธ์รองปลัดท้องถิ่นไทย

๒๘ เมษายน ๒๕๖๐



ข้อเสนอแนะทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับ
การมอบอำนาจของปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
ปฏิบัติราชการแทน

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

๑. สภาพปัญหา

จากการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะของสมาชิกที่ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาในการมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนจากปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บังคับบัญชาของปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่เกิดความคับข้องใจ เกรงกลัว เกรงใจ ไม่อยากกระทบกระทั่งกับปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือกระทำการให้เกิดความขัดแย้งต่อกันภายในองค์กร ประกอบกับรองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ มาจากการสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานจากสายงานผู้อำนวยการกองในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมที่ปลัดเป็นผู้บังคับบัญชาอยู่ ซึ่งรองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นตำแหน่งที่ไม่มีหน้าที่หลักเป็นของตนเองที่ชัดเจนในหน่วยงาน 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 หรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องนั้นมีได้กำหนดเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น 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 ๕๐ ในการมอบอำนาจ ให้ผู้มอบอำนาจพิจารณาถึงการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ความรวดเร็วในการปฏิบัติราชการ การกระจายความรับผิดชอบตามสภาพของตำแหน่งของผู้รับมอบอำนาจ และ ผู้รับมอบอำนาจต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบอำนาจตามวัตถุประสงค์ของการมอบอำนาจ ดังกล่าว เมื่อได้มอบอำนาจแล้ว ผู้มอบอำนาจมีหน้าที่กำกับดูแลและติดตามผลการปฏิบัติราชการของผู้รับมอบอำนาจ และให้มีอำนาจแนะนำหรือแก้ไขการปฏิบัติราชการของผู้รับมอบอำนาจได้

๒.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖

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

หมวด ๖ บทเบ็ดเตล็ด กำหนดให้ ก.พ.ร. อาจกำหนดให้ส่วนราชการต้องปฏิบัติการใด นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ หรือกำหนดมาตรการอื่นเพิ่มเติมจากพระราชกฤษฎีกานี้ได้โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำหลักเกณฑ์การนริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามแนวทางพระราชกฤษฎีกานี้ โดยอย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนที่สอดคล้องกับบทบัญญัติในหมวด ๕ หมวด ๘ โดยเป็นหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทยดูแลช่วยเหลือ อปท.

๒.๓ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการมอบอำนาจ พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๕ กำหนดวัตถุประสงค์ของการมอบอำนาจไว้ดังนี้

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

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการมอบอำนาจตามวรรคหนึ่ง ผู้มอบอำนาจอาจวางแนวทางหรือกำหนดรายละเอียดวิธีปฏิบัติราชการเพิ่มเติมในเรื่องการมอบอำนาจโดยไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชกฤษฎีกานี้ เพื่อให้สอดคล้องกับการกิจหรือลักษณะของงานที่ต้องมีการใช้อำนาจที่มอบอำนาจไปนั้นก็ได้

๒.๔ สำนักงาน ก.อบต. ได้มีหนังสือที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว๘๘ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจในการกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แจ้งเวียนประธาน ก.อบต. จังหวัดทุกจังหวัด เพื่อแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการขอกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความถูกต้อง และเป็นไปในแนวทางเดียวกันว่าการกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาอธิบายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างชัดเจน แต่การมีหนังสือดังกล่าวแจ้งเวียนไปนั้น ไม่เป็นเหตุให้บรรเทาปัญหาการมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน และไม่สามารถแก้ปัญหาที่ยั่งยืน 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