

รายงานผล
การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยน้อย
อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

คำนำ

ตามที่ นายณัฐ พรรณพัฒน นายองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖ แล้วนั้น เมื่อสิ้นปีงบประมาณ จึงได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานฉบับนี้ขึ้น เพื่อรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้ง ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย ให้ดียิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย

ส่วนที่ ๑

การรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ นายณัฐ พรรณพัฒน์ นายองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย จึงได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๕ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ โดยรายละเอียด ดังนี้

ประเด็นนโยบายที่ ๑ นโยบายด้านการสรรหา

วัตถุประสงค์ เพื่อเป็นการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอ มีการวางเส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร

ตัวชี้วัดที่ ๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้กำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย

รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย มีความสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย ตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐

ตัวชี้วัดที่ ๒ ดำเนินการสรรหาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สรรหาข้าราชการ พนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และทดแทนอัตรากำลังที่โอน(ย้าย) ลาออก โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของอัตรากำลังทั้งหมด

รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย มีอัตรากำลังว่าง จำนวน ๘ อัตรา จำนวนทั้งหมด ๓๔ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๕๒

- องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย มีการโอนพนักงานส่วนตำบล และแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ อัตรา คือ

๑. รายงานสาวชุน การพูล พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

- องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย มีการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล โดยขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดสอบให้ เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ จำนวน ๔ อัตรา คือ

๑. ราชนางสาวอาภัสรา ศรีสัจจา พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา
๒. ราชนางสาววิจิตรา นาเทเวช พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน
๓. ราชนายบุรินทร์ พุ่มพวง พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ
๔. ราชนายรัตนพล อินทร์แสง พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ

- องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย มีการประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล และ(ย้าย) รงตำแหน่งว่างข้าราชการประเภทอื่นมาดำ

ตัวชี้วัดที่ ๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย หรือประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยประกาศผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย ไม่มีประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง แต่มีการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ ราย

ตัวชี้วัดที่ ๔ การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรร เพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย ไม่มีประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรร

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามนโยบายที่ ๑

๑. เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไม่ได้มีการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง มีแต่การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป จึงไม่มีปัญหาและอุปสรรคใดๆ เกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขปัญหาด้านนโยบายที่ ๑

๑. หากตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่างลง หรือประสงค์ขอโอน(ย้าย)ไปที่อื่น เห็นควรพิจารณาอนุญาตเฉพาะราย กรณีที่มีความจำเป็นจริงๆ เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนผู้ปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบายที่ ๒ นโยบายด้านการพัฒนา

วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งสายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ

ตัวชี้วัดที่ ๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในทุกส่วนราชการ

รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการวางแผนในการฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบล ให้ได้รับการฝึกอบรมครบทุกสายงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อยได้ดำเนินการตามแผนที่วางไว้

ตัวชี้วัดที่ ๒ ดำเนินการการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย

รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย ก่อนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ งานกาเจ้าหน้าที่ จะต้องดำเนินการจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจ เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมว่าพนักงานส่วนตำบลมีความต้องการจะฝึกอบรมหลักสูตรใดมากที่สุด เพื่อได้ตรงตามสายงานและความต้องการของพนักงานส่วนตำบล ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ได้ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด ๓๔ คน โดยหลักสูตรที่พนักงานส่วนตำบลมีความต้องการจะฝึกอบรมมากที่สุดคือ หลักสูตรทักษะทางอาชีพ หลักสูตรปฐมนิเทศก์ข้าราชการบรรจุใหม่ และหลักสูตรผู้บริหารระดับต้น

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามนโยบายที่ ๒

๑. เนื่องจากในปีงบประมาณ พ ๒๕๖๕.สถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด ๑๙ ยังไม่คลี่คลายเท่าที่ควร จึงทำให้การส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมต้องเลื่อนไปจากที่กำหนด

๒. การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมนั้น บางหลักสูตรที่พนักงานส่วนตำบลต้องการฝึกอบรม ยังไม่สามารถเปิดอบรมได้

ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขปัญหาดำเนินการตามนโยบายที่ ๒

-

ประเด็นนโยบายที่ ๓ นโยบายด้านการรักษาไว้

วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และเสริมสร้างกำลังใจให้กับบุคลากร และเกิดความรัก ความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑ มีการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่า สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีการปรับปรุงเพิ่มเติมสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำห้องเก็บของ และมีการต่อเติมอาคารสำนักงาน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย ลดความแออัดของพนักงาน

รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้จัดตั้งงบประมาณ ในการปรับปรุงเพิ่มเติมสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำห้องเก็บของใหม่ และมีการต่อเติมอาคารสำนักงาน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย ลดความแออัดของพนักงาน และมีการประกาศผลการประเมินการปฏิบัติราชการให้กับพนักงานที่มีผลการประเมินดีเด่น และขยันในการทำงาน

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามนโยบายที่ ๓

๑. เนื่องจากสถานที่ของสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย มีความคับแคบ จึงสามารถต่อเติม อาคารสำนักงานได้จำกัด

ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขปัญหาตามนโยบายที่ ๓

-

ประเด็นนโยบายที่ ๔ นโยบายด้านใช้ประโยชน์

วัตถุประสงค์ เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน และเพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต ให้ตระหนักถึงการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ตัวชี้วัดที่ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย ได้กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติควบคุมความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำประมวลคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลส่วนตำบล จัดทำแผนเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรมจริยธรรม และแผนป้องกันการทุจริต

รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย กิจกรรมในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย ในปี ๒๕๖๕ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย ได้จัดโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ให้กับพนักงานส่วนตำบล ในวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามนโยบายที่ ๔

๑. เนื่องจากสถานการณ์โควิดยังไม่คลี่คลาย จึงมีข้อจำกัดในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ

ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขปัญหาตามนโยบายที่ ๔

เน้นการกิจกรรมรวมกลุ่มคนน้อยและจัดหลายครั้ง

ส่วนที่ ๒

การรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ

หัวข้อ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ โดยมีส่วนราชการในการบริหารงานเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ ภารกิจต่างๆ จำนวน ๓ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ดังนี้ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน ปัจจุบันมีอัตรากำลังทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา

ตาราง ๒ กรอบอัตรากำลังแยกตามส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
			ภารกิจ	ทั่วไป	
ปลัด อบต.	๑	-	-	-	๑
รองปลัด อบต.	๑	-	-	-	๑
สำนักปลัด	๘	๑	๑	๖	๑๖
กองคลัง	๖	๑	๑	๒	๑๐
กองช่าง	๔	-	-	๑	๕
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	๑
รวม	๒๑	๒	๒	๙	๓๔

เมื่อพิจารณาผู้ครองตำแหน่ง พบว่า มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ที่มีคนครอง และอัตราว่าง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล

๑.๑ สายงานผู้ปฏิบัติว่าง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)
๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)
๓. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
๖. นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)

หัวข้อที่ ๒ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ จึงกำหนดโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริหารทั่วไป - งานกฎหมายและคดี - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (เปลี่ยนชื่อ) - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ (กำหนดเพิ่ม) (ขอตัดโอนตำแหน่งพร้อมตัวคนครอง จำนวน ๑ อัตรา) - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน (กำหนด เพิ่ม) (ขอตัดโอนตำแหน่งพร้อมตัวคนครอง จำนวน ๑ อัตรา) - งานนิติการ - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง - งานการเงิน - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง - งานประสานสาธารณูปโภค - งานก่อสร้าง	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค	
- หน่วยตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	

หัวข้อที่ ๓ การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การคัดเลือก การรับโอน การให้โอน

๓.๑ การบรรจุแต่งตั้ง

๓.๑.๑ การบรรจุแต่งตั้งสายงานผู้ปฏิบัติ

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ งานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา ได้แก่ นางสาวอภัสรา ศรีสัจจา ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สังกัดงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สำนักปลัด, นางสาววิจิตรา นาเทเวช ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สังกัด งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน สำนักปลัด, นางสาวกันตินันท์ อังคะนาวิน ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ สังกัด งานนิติการ สำนักปลัด, นายรัตนพล อินทร์แสง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน สังกัด งานแบบแผนและก่อสร้าง ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง กองช่าง และนายบุรินทร์ พุ่มพวง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน สังกัด งานแบบแผนและก่อสร้าง ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง กองคลัง

๓.๒ การบรรจุแต่งตั้งสายงานผู้บริหาร

๓.๒.๑ ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย ได้รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างเกิน ๖๐ วัน ให้ ก.อบต.จ. ดำเนินการสรรหา ปรากฏว่า มีผู้ผ่านการสรรหาและมีผู้ประสงค์มาบรรจุแต่งตั้งยังองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อ - ตำแหน่ง / สังกัดเดิม	ชื่อ - ตำแหน่ง / สังกัดที่แต่งตั้ง
๑	นางสาวชุน การพูล	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) สังกัด สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมบัว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) สังกัด สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

หัวข้อที่ ๔ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ

งานการเจ้าหน้าที่ ขอรายงานการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

บัญชีรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕										
ครั้งที่ ๑ ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๕										
ลำดับ	ชื่อ - ตำแหน่ง	ตำแหน่ง เลขที่	เงินเดือน ณ ๑ เม.ย.๖๕		เงินเดือน ณ ๑ ต.ค.๖๕		เงินเดือน ณ ๑ เม.ย.๖๕		หมายเหตุ	
			ระดับ	ขั้น	ระดับ	ขั้น	ระดับ	ขั้น		
๑	พ.จ.อ.อูระชัย จำชาติ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	กลาง	๔๑,๒๕๐	กลาง	๔๓,๓๐๐	กลาง	๔๔,๑๓๐	ครึ่งขั้น	
๒	น.ส.อุษณา รุ่งเอนก รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ต้น	๓๒,๔๕๐	ต้น	๓๓,๕๖๐	ต้น	๓๔,๑๑๐	ครึ่งขั้น	

ลำดับ	ชื่อ - ตำแหน่ง	ตำแหน่ง เลขที่	เงินเดือน		เงินเดือน		เงินเดือน		หมายเหตุ
			ณ ๑ เม.ย.๖๔		ณ ๑ ต.ค.๖๔		ณ ๑ เม.ย.๖๕		
			ระดับ	ขั้น	ระดับ	ขั้น	ระดับ	ขั้น	
	สำนักงานปลัด ฯ								
๓	น.ส.นवलวรรณ วิชฌาพร นักทรัพยากรบุคคล	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	ชำนาญการ	๓๔,๖๘๐	ชำนาญการ	๓๖,๓๑๐	ชำนาญการ	๓๖,๘๖๐	ครึ่งขั้น
๔	นางทิตตยา สุริยวงษ์ นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	ชำนาญการ	๒๘,๐๓๐	ชำนาญการ	๒๙,๖๘๐	ชำนาญการ	๓๐,๒๒๐	ครึ่งขั้น
๕	น.ส.ชวณพิศ มุลทองย้อย นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ชำนาญการ	๓๐,๗๙๐	ชำนาญการ	๓๒,๔๕๐	ชำนาญการ	๓๓,๐๐๐	ครึ่งขั้น
	กองคลัง								
๖	น.ส.มลิวัดย์ เบ็ญจวรรณ ผู้อำนวยการกองคลัง	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ตําน	๓๙,๐๘๐	ตําน	๔๐,๙๐๐	ตําน	๔๒,๒๑๐	หนึ่งขั้น
๗	น.ส.นันทน์ภัส เฟ่งผล นักวิชาการเงินและบัญชี	๑๘-๓-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑	ชำนาญการ	๓๑,๘๘๐	ชำนาญการ	๓๓,๕๖๐	ชำนาญการ	๓๔,๑๑๐	ครึ่งขั้น
	กองช่าง								
๘	นายปรัชญา กลิ่นผล ผู้อำนวยการกองช่าง	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ตําน	๓๓,๐๐๐	ตําน	๓๔,๖๘๐	ตําน	๓๕,๒๒๐	ครึ่งขั้น
๙	นายตีลักษ์ณ์ สงแก้ว หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	ตําน	๒๖,๙๘๐	ตําน	๒๘,๐๓๐	ตําน	๒๘,๕๖๐	ครึ่งขั้น

บัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำที่ได้รับการเพิ่มค่าจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕									
ครั้งที่ ๑ ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๕									
ลำดับ	ชื่อ - ตำแหน่ง	ค่าจ้าง		ค่าจ้าง		ค่าจ้าง		หมายเหตุ	
		ณ ๑ เม.ย.๖๔		ณ ๑ ต.ค.๖๔		ณ ๑ เม.ย.๖๕			
		ระดับ	ขั้น	ระดับ	ขั้น	ระดับ	ขั้น		
	สำนักงานปลัด ฯ								
๑	นางรัชณี อรุณกุล (พนักงานธุรการ)	-	๑๗,๒๗๐	-	๑๘,๑๙๐	-	๑๘,๔๘๐	ครึ่งขั้น	
	กองคลัง								
๒	นางสายพิน ศรีสุขอร่าม (พนักงานการเงินและบัญชี)	-	๒๒,๙๘๐	-	๒๔,๐๘๐	-	๒๔,๕๕๐	ครึ่งขั้น	

บัญชีรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ครั้งที่ ๒ ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

ลำดับ	ชื่อ - ตำแหน่ง	ตำแหน่ง เลขที่	เงินเดือน		เงินเดือน		เงินเดือน		หมายเหตุ
			ณ ๑ ต.ค.๖๔		ณ ๑ เม.ย.๖๕		ณ ๑ ต.ค.๖๕		
			ระดับ	ขั้น	ระดับ	ขั้น	ระดับ	ขั้น	
๑	พ.จ.อ.อรรถชัย จำชาติ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	กลาง	๔๓,๓๐๐	กลาง	๔๔,๑๓๐	กลาง	๔๕,๗๕๐	หนึ่งขั้น
๒	น.ส.อุษณา รุ่งเอนก รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ต้น	๓๓,๕๖๐	ต้น	๓๔,๑๑๐	ต้น	๓๕,๒๒๐	หนึ่งขั้น
	สำนักงานปลัด ฯ								
๓	น.ส.ชุน การพูล หัวหน้าสำนักงานปลัด	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ต้น	๓๕,๗๗๐	ต้น	๓๖,๓๑๐	ต้น	๓๗,๔๑๐	หนึ่งขั้น
๔	น.ส.นวลวรรณ วัชฌาพร นักทรัพยากรบุคคล	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	ชำนาญการ	๓๖,๓๑๐	ชำนาญการ	๓๖,๘๖๐	ชำนาญการ	๓๗,๙๖๐	หนึ่งขั้น
๕	นางทิตตยา สุริยวงษ์ นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑๘-๓-๐๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ชำนาญการ	๒๙,๖๘๐	ชำนาญการ	๓๐,๒๒๐	ชำนาญการ	๓๑,๓๔๐	หนึ่งขั้น
๖	น.ส.ชวนพิศ มุลทองย้อย นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ชำนาญการ	๓๒,๔๕๐	ชำนาญการ	๓๓,๐๐๐	ชำนาญการ	๓๔,๑๑๐	หนึ่งขั้น
๗	น.ส.อาภัสรา ศรีสีจจา นักวิชาการศึกษา	๑๘-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	-	-	ปฏิบัติการ	๑๕,๐๖๐	ปฏิบัติการ	๑๕,๘๔๐	หนึ่งขั้น
๘	น.ส.วิจิตรา นาเทเวช นักพัฒนาชุมชน	๑๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	-	-	ปฏิบัติการ	๑๕,๐๖๐	ปฏิบัติการ	๑๕,๐๖๐	บรรจุแต่งตั้ง เมื่อวันที่ ๑ ก.ค. ๒๕๖๕
	กองคลัง								
๙	น.ส.มลิวัดย์ เบ็ญจวรรณ ผู้อำนวยการกองคลัง	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	๔๐,๙๐๐	ต้น	๔๒,๒๑๐	ต้น	๔๓,๕๘๐	หนึ่งขั้น
๑๐	นายบุรินทร์ พุ่มพวง เจ้าพนักงานพัสดุ	๑๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	-	-	ปฏิบัติงาน	๑๑,๕๑๐	ปฏิบัติงาน	๑๑,๙๖๐	หนึ่งขั้น
	กองช่าง								
๑๑	นายปรัชญา กลิ่นผล ผู้อำนวยการกองช่าง	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ต้น	๓๔,๖๘๐	ต้น	๓๕,๒๒๐	ต้น	๓๖,๓๑๐	หนึ่งขั้น
๑๒	นายติลภรณ์ สงแก้ว หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	ต้น	๒๘,๐๓๐	ต้น	๒๘,๕๖๐	ต้น	๒๙,๖๘๐	หนึ่งขั้น
๑๓	นายรัตนพล อินทร์แสง เจ้าพนักงานธุรการ	๑๘-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	-	-	ปฏิบัติงาน	๑๑,๕๑๐	ปฏิบัติงาน	๑๑,๙๖๐	หนึ่งขั้น

บัญชีรายชื่อกู้ยืมประจำที่ได้รับการเพิ่มค่าจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕										
ครั้งที่ ๒ ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕										
ลำดับ	ชื่อ - ตำแหน่ง			ค่าจ้าง		ค่าจ้าง		ค่าจ้าง		หมายเหตุ
				ณ ๑ ต.ค.๖๔		ณ ๑ เม.ย.๖๕		ณ ๑ ต.ค.๖๕		
			ระดับ	ขั้น	ระดับ	ขั้น	ระดับ	ขั้น		
	สำนักงานปลัด ฯ									
๑	นางรัชณี อรุณกุล		-	๑๘,๑๙๐	-	๑๘,๔๘๐	-	๑๙,๑๐๐	หนึ่งขั้น	
	(พนักงานธุรการ)									
	กองคลัง									
๒	นางสายพิน ศรีสุขอร่าม		-	๒๔,๐๘๐	-	๒๔,๔๕๐	-	๒๕,๒๕๐	หนึ่งขั้น	
	(พนักงานการเงินและบัญชี)									

หัวข้อที่ ๕ การพัฒนาบุคลากร

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย ได้ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งพนักงานส่วนตำบลไปอบรม เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ รายละเอียด ดังนี้ บัญชีรายชื่อบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม ประจำปี ๒๕๖๕

ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อหลักสูตร	ระยะเวลาในการฝึกอบรม	หมายเหตุ
๑	นางสาวมลิวีย์ เบ็ญจวรรณ	หลักสูตร “แนวทางการบันทึกบัญชีและปฏิบัติงานจัดทำรายงานการคำนวณค่าเสื่อมราคาการปรับปรุงบัญชี การปิดบัญชีและรายงานงบการเงิน หมายเหตุประกอบงบการเงิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ และนโยบายการบัญชีภาครัฐ”	วันที่ ๕ - ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔	คำสั่งเลขที่ ๓๑๖ / ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อหลักสูตร	ระยะเวลาในการฝึกอบรม	หมายเหตุ
๒	นางสาวนันท์นภัส เฟ่งผล	หลักสูตร “แนวทางการบันทึกบัญชีและปฏิบัติงานจัดทำรายงานการคำนวณค่าเสื่อมราคาการปรับปรุงบัญชี การปิดบัญชีและรายงานงบการเงิน หมายเหตุประกอบงบการเงิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ”	วันที่ ๕ - ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔	คำสั่งเลขที่ ๓๑๖ / ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๔
๓	นางสาวชนวิศ มูลทองย้อย	การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รุ่นที่ ๕	วันที่ ๒๖ - ๒๘ มกราคม ๒๕๖๕	คำสั่งเลขที่ ๓๖๖ / ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๔
๔	นางสาวนวลวรรณ วัชณุภาพร	หลักสูตร “เพิ่มพูนความรู้การบริหารงานบุคคล การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น”	วันที่ ๒๔ - ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	คำสั่งเลขที่ ๒๘ / ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
๕	นางสาวอาภัสรา ศรีสังจา	หลักสูตร “การบันทึกบัญชีของหน่วยงานภายใต้สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ด้วยโปรแกรม AUTO EXCEL รองรับการใช้งานระบบ e-LAAS เพื่อให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ และมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ”	วันที่ ๖ - ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๕	คำสั่งเลขที่ ๙๙ / ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕

ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อหลักสูตร	ระยะเวลาในการฝึกอบรม	หมายเหตุ
๖	นางสาวชุน การพูล	“หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) รุ่นที่ ๙๔”	วันที่ ๘ - ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕	คำสั่งเลขที่ ๒๗๔ / ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๕

หัวข้อที่ ๖ การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง

ด้วยพนักงานจ้างทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย จะสิ้นสุดสัญญาจ้าง ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ ได้เสนอขอความเห็นชอบต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย เพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ ราย โดยสัญญาจ้างมีผลการปฏิบัติราชการ ๑ ปี ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง/สังกัด	อัตราค่าตอบแทน	ระยะเวลาการจ้าง
๑	นายมนตรี บวรวุฒิพงศ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	ยาม	๙,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๕
๒	นายพัฒนา สีมา	ป.๔	ภารโรง	๙,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๕
๓	นายอำนาจ หลวงอี	มัธยมศึกษาตอนต้น	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๙,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๕
๔	นายประสพ ใจเยือกเย็น	ป.๖	คนงานประจำรถขยะ	๙,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๕
๕	นายสหชาติ ยวงจิวราย	ป.๔	คนงานประจำรถขยะ	๙,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๕
๖	นายวิชัย จันวิลา	ป.๖	คนงานประจำรถขยะ	๙,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๕
๗	นางสาวชาลินี วงษ์บุตรดา	มัธยมศึกษาตอนต้น	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๙,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๕

ส่วนที่ ๓

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ปัญหา/อุปสรรค

๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การปรับปรุงแผนอัตรากำลังเป็นไปได้ยาก มีขั้นตอนมาก ยุ่งยาก ซับซ้อน ต้องผ่านคณะกรรมการหลายชั้น ไม่ทันต่อความต้องการใช้งาน และการขอ กำหนดตำแหน่งตามแผน อัตรากำลังต้องมีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปีตามกฎหมายที่กำหนด ประเด็นนี้ทำให้มีข้อจำกัดในการกำหนดอัตรากำลัง ส่งผล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง

๒. นโยบายการสรรหา บรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรคในการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร เนื่องจากการสอบแข่งขันเพื่อ บรรจุแต่งตั้งข้าราชการให้แก่ อปท. ต่าง ๆ ตามความต้องการของแต่ละ อปท. ที่ดำเนินการโดย ก.กลาง และ เว้นระยะทางการสอบ ประมาณ ๒ ปี นั้น บางตำแหน่งมีผู้สอบแข่งขันได้น้อย บางตำแหน่งไม่มีผู้สอบแข่งขัน ได้ หรือบาง อปท. ไม่มีผู้ประสงค์จะไปบรรจุแต่งตั้ง ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย ขาดแคลน บุคลากรในการปฏิบัติงาน และมีตำแหน่งว่างนานเกินไป โดยเฉพาะตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร

๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานหลาย หน้าที่ เพราะประสบปัญหาที่มีตำแหน่งหลายอัตรา บุคลากรต้องปฏิบัติงานอื่น ๆ นอกเหนือจากหน้าที่หลัก ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน ทั้งนี้ การจะพัฒนาบุคลากรให้ครบทุกด้านทุกสายงาน จึงทำได้ยาก ประกอบกับงบประมาณในการเข้ารับการฝึกอบรมไม่เพียงพอ

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้นโยบายการพัฒนาบุคลากรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ในส่วนของหน่วยงานเห็นควรให้มีการปรับปรุงงบประมาณให้เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และใน ภาพรวมเห็นควรให้มีการปรับปรุงระเบียบกฎหมายให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน อาทิ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีผลใช้บังคับมากกว่า ๒๐ ปี ซึ่ง พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว เป็นที่ของปัญหาในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน หลาย ๆ ประเด็น เช่น การกำหนดให้มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายระดับ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการ ปฏิบัติงาน ความซ้ำซ้อนของอำนาจหน้าที่ รวมถึง การบัญญัติให้อำนาจการบริหารงานบุคคลแก่นายกองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมากเกินไป ซึ่งเป็นที่มาของระบบอุปถัมภ์ จึงสมควรที่จะมีการแก้ไขพระราชบัญญัติ ระเบียบส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หรือตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ขึ้นมาใหม่ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเป็นเอกภาพ เกิดความคล่องตัว เป็น มาตรฐานเดียวกัน และสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต