

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดเทศบาล (งานการเจ้าหน้าที่) เทศบาลตำบลเมืองใหม่

ที่ สส ๕๒๔๐๑/

วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่

เรื่องเดิม

เทศบาลตำบลเมืองใหม่ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลเมืองใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ข้อเท็จจริง

ตามแบบประเมิน ITA ได้กำหนดตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ข้อ ๐๒๕-๐๒๘)

ข้อระเบียบ/หลักเกณฑ์

ประกาศเทศบาลตำบลเมืองใหม่ เรื่องนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔

ข้อพิจารณา

เพื่อให้สอดคล้องกับตามแบบประเมิน ITA ได้กำหนดตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ข้อ ๐๒๕-๐๒๘) สำนักงานปลัดเทศบาล จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบท้ายนี้

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางจัญญ์ฐิสา พุ่มแดงอ่อน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางจุฬารัตน์ ฉำทรัพย์)
ปลัดเทศบาลตำบลเมืองใหม่

- ดิฉันปลัด
- กอวกลือ
- กอวชว
- กอวทรรคิน
- กอวลาจรรณสุข

(นายธีรวัฒน์ จันทร์เสมา)
นายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตาม
กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๑. การวางแผนกำลังคน
๒. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน
๓. การบรรจุและแต่งตั้ง
๔. การพัฒนาบุคลากร
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๖. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. การวางแผนกำลัง

นโยบายการกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล	
วัตถุประสงค์	เพื่อกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน ตลอดจนเป็นการกำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน
กลยุทธ์	การวิเคราะห์ตำแหน่งกับภารกิจดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าได้ ให้เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน ความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ของแต่ละส่วนราชการ
ตัวชี้วัด	สามารถกำหนดได้ว่า ๓ ปีข้างหน้า มีความจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรบุคคลประเภทใด ตำแหน่งใด ระดับใด จำนวนเท่าใด เพื่อให้เหมาะสมภารกิจดำเนินการในแต่ละส่วน ราชการนั้น

ผลการดำเนินงาน : จากผลการดำเนินงาน ทำให้ทราบว่า โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการความ
จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรบุคคลประเภทใด ตำแหน่งใด ระดับใด จำนวนเท่าใด เพื่อให้เหมาะสมภารกิจ
ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการนั้นดังนี้

๑. ประกาศเทศบาลเหมืองใหม่ เรื่องการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔

๒. ประกาศเทศบาลเหมืองใหม่ เรื่องกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความ
รับผิดชอบของส่วนราชการ ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔

๓. คำสั่งเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม
๒๕๖๔

ปัญหา/อุปสรรค : ตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งว่างที่ต้องรอการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข : มอบหมายงานในตำแหน่งที่ว่าง ให้มีผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว
ไปจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงคำสั่ง

๒. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

นโยบายด้านการสรรหาและเลือกสรร	
วัตถุประสงค์	วางแผนขั้นตอนและกระบวนการในการสรรหาและเลือกสรรให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้
กลยุทธ์	คัดกรอง คัดเลือก หรือคัดสรร ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความโดดเด่น ตรงตามคุณสมบัติหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้
ตัวชี้วัด	ได้ผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร มาปฏิบัติงานราชการ

ผลการดำเนินงาน : เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ได้ประกาศรับสมัครบุคคลทั่วไปเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างของเทศบาล เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๔ ในตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ ตำแหน่ง และตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ปัญหา/อุปสรรค : ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ไม่มีผู้มาสมัคร ส่วนตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา มีผู้มาสมัครแต่ขาดคุณสมบัติและไม่มีสิทธิเข้ารับการสรรหาเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ตามประกาศเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๔ ตามมติคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ณ วันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๔

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข : เห็นควรให้ดำเนินการสรรหาในตำแหน่งใดกล่าวต่อไป

๔.๓ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการจากผู้ที่ได้รับคัดเลือกตามลำดับที่ในตำแหน่งและอัตราว่าง ให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งและหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้ง รวมไปถึง การย้าย การโอน และการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

นโยบายการสรรหาเพื่อบรรจุและการแต่งตั้งในตำแหน่งว่าง	
เป้าประสงค์	การสรรหาเพื่อมาทดแทนอัตราตำแหน่งที่ว่าง
กลยุทธ์	การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เช่น ประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรร ประกาศรับสมัครคัดเลือก ประกาศรับโอนย้าย
ตัวชี้วัด	มีผู้สนใจและได้รับการบรรจุและแต่งตั้งมาทดแทนตำแหน่งที่ว่าง

ผลการดำเนินงาน : แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ มีตำแหน่งว่าง

๑. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
๒. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ

ตำแหน่งดังกล่าวว่างเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๔ เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ได้ดำเนินการสรรหา ซึ่งการสรรหาดังกล่าวสิ้นสุดลง คำสั่งเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ที่ ๗๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่องรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลมาเป็นพนักงานเทศบาลในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลที่ว่าง โดยให้มีผล ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ปัญหา/อุปสรรค : การสรรหา ยังไม่สามารถสรรหาตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ได้

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข : เห็นควรให้ดำเนินการสรรหาในตำแหน่งใดกล่าวต่อไป

๔.๔ การพัฒนาบุคลากร เป็นการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม อาจจะทำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร หรือกำหนดหลักสูตรพัฒนาให้หลากหลายและนำไปใช้ในการพัฒนาต่อไป

นโยบายการพัฒนา และเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ	
เป้าประสงค์	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร
กลยุทธ์	ใช้การขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามพันธกิจขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย
ตัวชี้วัด	ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ารับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ผลการดำเนินงาน : ๑ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

๒ สามารถบรรจุแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๆ ได้

ปัญหา/อุปสรรค : แนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่บรรจุไว้ในแผน อัตรากำลังถ้ามีการปรับปรุงตำแหน่ง ก็ต้องปรับปรุงแนวทางพัฒนาพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างใหม่ เพื่อให้สามารถพัฒนา และเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข : เห็นควรปรับปรุงแนวทางการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทุกปีงบประมาณ

๔.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงาน “เป็นการคำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยง ผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพ และปริมาณงาน ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและ จริยธรรมตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยจะจัดทำ การประเมินอย่างน้อย ปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษา

นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน	
เป้าประสงค์	การจัดทำกระบวนการ ขั้นตอน การประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติ ราชการให้เหมาะสม เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับ ของบุคลากรในหน่วยงาน
กลยุทธ์	การนำข้อระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวทางในการปฏิบัติมาใช้ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
ตัวชี้วัด	การประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง จะต้องแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงาน ให้แก่ผู้รับการประเมินทราบทุกครั้ง

ผลการดำเนินงาน : การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
 - ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔
 - ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ได้ทำข้อตกลงการปฏิบัติงานร่วมกันตามรอบการปฏิบัติงาน และผู้ประเมินได้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานตามรอบการประเมิน และได้แจ้งผลการประเมินให้กับผู้รับการประเมิน โดยผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามไว้เป็นหลักฐาน ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ปัญหา/อุปสรรค : การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมินจากบนลงล่าง โดยผู้ประเมินจะแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ แต่บางครั้งอาจทำให้ผู้รับการประเมินไม่ยอมรับผลการประเมินทำให้เกิดปัญหาตามมาได้

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข : ทุกต้นปีงบประมาณเห็นควรดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้รับทราบทุกคน

๔.๖ การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นการส่งเสริมและเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานราชการ

นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย	
เป้าประสงค์	ใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับความประพฤติให้อยู่ในคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ
กลยุทธ์	กำหนดหัวข้อพึงปฏิบัติมาเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ
ตัวชี้วัด	ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัย ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทราบและถือปฏิบัติ

ผลการดำเนินงาน : เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ได้ดำเนินการดังนี้
 ๑.มาตรการและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดซื้อร้องเรียน กรณีเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่
 ๒.นโยบายต่อต้านการให้สินบนเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
 ๓.มาตรการตรวจสอบใช้ดุลยพินิจ

ปัญหา/อุปสรรค : ไม่มี

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข : เห็นควรดำเนินการประกาศให้ทราบทุกปีงบประมาณ

๔.๗ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งที่ของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการส่งสมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน

นโยบายการสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าไปในสายอาชีพ	
เป้าประสงค์	ส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาส ให้เลือกเส้นทางความก้าวหน้า เช่น การสอบแข่งขัน การสอบเปลี่ยนสายงาน การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น การโอนย้าย ฯลฯ
กลยุทธ์	การสร้างขวัญกำลังใจ และตอบแทนคนดีคนเก่งขององค์กร
ตัวชี้วัด	การอนุญาตหรืออนุมัติในเส้นทางความก้าวหน้าที่ได้เลือกไว้

ผลการดำเนินงาน : เทศบาลตำบลเมืองใหม่ได้พิจารณาและอนุมัติให้
 - ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติงาน ไปรับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลเมืองใหม่ ที่ ๒๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๔ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ปัญหา/อุปสรรค : การให้ไปรับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลเมืองใหม่ ที่ ๒๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๔ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ทำให้งานในตำแหน่งหน้าที่ต้องมอบหมายให้ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นปฏิบัติงานแทนอาจทำให้เกิดปัญหาติดขัดได้

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข : เร่งดำเนินการสรรหามาทดแทนตำแหน่งว่าง

๔.๘ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์และส่งมอบงานที่มีคุณภาพแก่ประชาชน และเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร

นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน	
เป้าประสงค์	ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยการอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
กลยุทธ์	ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีบรรยากาศที่ดีมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน และอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
ตัวชี้วัด	๑.มีระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงาน เช่นกล้องวงจรปิด สัญญาณเตือนไฟไหม้ ๒ มีจัดหาหรือซ่อมแซมอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพเพียงพอและทันสมัย

ผลการดำเนินงาน : ได้ดำเนินการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

- จัดซื้อเครื่องถ่ายเอกสาร ไว้เป็นส่วนกลางในการอำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่
- จัดซื้อคอมพิวเตอร์และเครื่องปริ้นเตอร์ ให้กับกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- เปลี่ยนหลอดไฟให้ส่องสว่าง และเป็นการประหยัดพลังงานไฟฟ้า

ปัญหา/อุปสรรค : งบประมาณมีจำนวนจำกัด

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข : เห็นควรให้แต่ละส่วนราชการฯ สำนักรวจตรวจสอบ ความต้องการ และดำเนินการวางแผนการใช้จ่ายเงิน เพื่อเป็นการควบคุมงบประมาณรายจ่ายประจำปี