

กองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี
 รายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน
 สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

กระบวนการปฏิบัติงาน/ โครงการ/กิจกรรม/ด้านของงานที่ ประเมินและวัตถุประสงค์ของ การควบคุม (๑)	การควบคุมที่มีอยู่ (๒)	การประเมินผล การควบคุม (๓)	ความเสี่ยงที่ ยังมีอยู่ (๔)	การปรับปรุง การควบคุม (๕)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ (๖)	หมายเหตุ (๗)
<p>กองสวัสดิการสังคม การเบิกจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ <u>วัตถุประสงค์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้การเบิกจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์มีความถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> - มีระบบการจัดการ การดำเนินงาน บุคลากร อย่างมีประสิทธิภาพ และเพียงพอ - มีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์รู้และเข้าใจถึงสถานะ คุณสมบัติ ก่อนจะเข้าถึงสิทธินั้น และการดำเนินการ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิและผลประโยชน์ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการเคลื่อนย้ายภูมิลำเนาของประชากรตลอดเวลา ทำให้การตรวจสอบสถานะ และคุณสมบัติทำได้ยาก ประกอบกับระบบฐานข้อมูลของกรมส่งเสริมฯ ไม่เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลอื่น ทำให้การตรวจสอบยิ่งยากขึ้น และในส่วนของผู้รับเบี้ยยังชีพ ไม่ทราบขั้นตอนการดำเนินการเมื่อมีการย้ายภูมิลำเนา ทำให้ข้อมูลในระบบสารสนเทศเกิดความคลาดเคลื่อน มีผลกระทบต่อเงินงบประมาณที่จัดสรร 	<ul style="list-style-type: none"> - สถานะ และคุณสมบัติของผู้สูงอายุ คนพิการ ไม่ได้มีการตรวจสอบที่เป็นปัจจุบัน - ไม่ได้รายงานผลการดำเนินการ และปัญหาอุปสรรคให้แก่ผู้บังคับบัญชาเป็นประจำทุกเดือน 	<ul style="list-style-type: none"> - ประสานผ่านทางชุมชนและหน่วยงานภายนอก เช่น อปท.อื่นๆ สถานสงเคราะห์ของรัฐ เพื่อตรวจสอบสถานะคุณสมบัติ และประชาสัมพันธ์ให้ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์รู้และเข้าใจถึงสถานะคุณสมบัติของตน - กำหนดให้ผู้รับผิดชอบจัดทำรายงานผลการดำเนินการและปัญหาอุปสรรค ให้แก่ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นประจำทุกเดือน 	<p>๓๐ กันยายน ๒๕๖๑/ นายพงษ์สิทธิ์ สุขนิยม หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม</p> <p>นายชูธรรม บุณรอดชู นักสังคมสงเคราะห์ ชำนาญการ</p>	

กระบวนการปฏิบัติงาน/ โครงการ/กิจกรรม/ด้านของงานที่ ประเมินและวัตถุประสงค์ของ การควบคุม (๑)	การควบคุมที่มีอยู่ (๒)	การประเมินผล การควบคุม (๓)	ความเสี่ยงที่ ยังมีอยู่ (๔)	การปรับปรุง การควบคุม (๕)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ (๖)	หมายเหตุ (๗)
การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล <u>วัตถุประสงค์</u> - เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรมีความเหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	- มีการชี้แจงแนวทางการ จัดทำให้แก่ผู้ประเมินผล การปฏิบัติงาน - มีระบบ รูปแบบหรือแนว ทิศทางการประเมิน การ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน	- ด้วยการควบคุมที่มีอยู่ ทำให้งานธุรการมีแนว ทิศทางการประเมินผลการ ปฏิบัติงานบุคคลที่ ชัดเจน แต่เนื่องจาก บุคลากรที่มีความรู้ใน เรื่องการจัดทำแบบ ประเมินผลการปฏิบัติ มีน้อย ทำให้ไม่สามารถ ชี้แจงแนวทางการจัดทำ ได้ครบถ้วนทุกคน	- การจัดทำแบบประเมินผล การปฏิบัติงานบุคคลยังไม่ ถูกต้อง	- จัดให้มีระบบ รูปแบบหรือ แนวทางการประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน และ สื่อสารทำความเข้าใจให้กับ ผู้รับการประเมินทุกคนได้ เข้าใจตรงกัน	๓๐ กันยายน ๒๕๖๑/ นางพัชรีนันท์ ตรีเกียรติ เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	

ชื่อผู้รายงาน.....

(นางพิมพ์วิมล จิตสงค์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

วันที่ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐

