



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

**รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

ตามคำสั่งนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง นายปิยะ ปิตุเตชะ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๔ ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ชั้น ๑๑ ได้กำหนดแนวนโยบายที่สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนชาวระยอง ตามอำนาจหน้าที่ซึ่งบัญญัติไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำนวนทั้งสิ้น ๘ ด้าน โดยในด้านที่ ๘ นโยบายด้านการบริหารจัดการองค์กร ได้มีการนำไปกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม การเมือง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการบริหารจัดการองค์กร แนวทางการพัฒนา ข้อ ๘ การบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งการดำเนินการให้้องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองมีการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ และทรัพยากรที่ถือว่ามีความสำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรบุคคล ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินการให้เกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส และให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจดีและมีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อตอบสนองต่อนโยบายด้านที่ ๘ นโยบายด้านการบริหารจัดการองค์กร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ จำนวน ๔ ด้าน ได้แก่ ปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง พัฒนาบุคลากร พัฒนาระบบสารสนเทศ และด้านสวัสดิการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

ดำเนินการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง และทบทวนปรับปรุงโครงสร้างองค์กรระบบงานในแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

๒) นำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาศักยภาพและการบริหารผลตอบแทน

๓) จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔) จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕) มีการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

การดำเนินการ

๑) มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ และมีการดำเนินการปรับปรุงแผน ดังนี้

๑.๑ มีการแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๗ กรณีการกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

๑.๒ มีการแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๗ กรณีการปรับปรุงตำแหน่งข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เป็นอัตรารว่าง ตำแหน่งครู เป็นตำแหน่งครูผู้ช่วย เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๗

๑.๓ มีการแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๗ กรณีการปรับปรุงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ตำแหน่งนายช่างเครื่องกลชำนาญงาน เป็นตำแหน่งนายช่างเครื่องกลอาวุโส เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗

๑.๔ มีการแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕ กรณีการปรับปรุงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ตำแหน่ง เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขชำนาญงาน เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขอาวุโส เมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

๑.๕ มีการแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๗ กรณีการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและพนักงานจ้าง รวมถึงยุบเลิกและปรับเกลี่ยตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เมื่อวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๗

๑.๖ มีการแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๗ กรณีการปรับปรุงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ เป็นตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ เมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗

๑.๗ มีการแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๗ กรณีการปรับปรุงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ตำแหน่งนายช่างโยธาชำนาญงาน เป็นตำแหน่งนายช่างโยธาอาวุโส เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๗

๒) มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และประกาศหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดตามรอบการประเมิน ซึ่งพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงานคุณภาพของงาน ความรวดเร็ว การตรงตามเวลาที่กำหนด การประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร และพิจารณาจากพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร หรือสมรรถนะประจำสายงานตามความเหมาะสมของประเภทสายงาน รวมทั้งมีการให้ความรู้การประเมินแก่ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมิน เพื่อให้การประเมินมีความเป็นธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

๓) มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ สามารถใช้เป็นแนวทางในการขอประเมินผลงานของผู้ประเมินได้ และมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ www.rayong-pao.go.th หัวข้อ การจัดการความรู้ (KM)

๔) มีการยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี และนำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร อาทิ โล่ประกาศเกียรติคุณ โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๕) มีระบบการเลื่อนขั้น...

๕) มีระบบการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง และเลื่อนค่าตอบแทนด้วยความเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสม ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งในองค์กร

๒. พัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการภายใต้ภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

๒) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงาน และสายอาชีพตามสมรรถนะ และการบริหารจัดการคนดี

๓) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔) จัดทำระบบประเมินผลการฝึกอบรมหลังเข้ารับการฝึกอบรม

๕) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง และนโยบายมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

๖) พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการ

๑) มีการอนุมัติให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามขั้นตอนและกระบวนการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองกำหนดในคู่มือการปฏิบัติงานการเข้ารับการฝึกอบรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง เหตุผลความจำเป็น และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อความเป็นธรรมเท่าเทียมกันในการศึกษาหาความรู้ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสมรรถนะประจำสายงาน อาทิ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติบริหารราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร และหลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒) มีการติดตามและประเมินผลทั้งก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อติดตามประเมินผลด้านความรู้ความเข้าใจที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน โดยวิเคราะห์ว่าบุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นหรือเท่าเดิม เพื่อนำข้อมูลมาทบทวนวางแผนในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๓) มีการส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดทุกประเภท ทุกตำแหน่ง มีการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อาทิ โครงการพัฒนาระบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานไปสู่องค์กรคุณภาพด้วยระบบ Local MOOC ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, หลักสูตร e-Learning โครงการพัฒนามหาวิทยาลัยไซเบอร์ไทย (Thai MOOC) ของกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมหลักสูตรระบบอบรมครู (Teacher Professional Development System) ของ สสวท., หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้สอน เพศวิถีศึกษาและทักษะชีวิตของกระทรวงศึกษาธิการ และหลักสูตรด้านทุจริตศึกษาของสำนักงาน ป.ป.ช.

๔) การจัดฝึกอบรม...

๔) การจัดฝึกอบรมภายในองค์กร องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองได้ดำเนินการจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรตามแผนการฝึกอบรมรายตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ครอบคลุมตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด

๕) มีการนำความรู้ที่ได้จากการอบรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ทุกส่วนราชการทราบ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ www.rayong-pao.go.th หัวข้อ การจัดการความรู้ (KM)

๖) มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านงานบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ www.rayong-pao.go.th หัวข้อ การจัดการความรู้ (KM)

๗) องค์กรมีการจัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้ อาทิ การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างสำหรับ รพ.สต. ที่ได้รับการถ่ายโอน แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบันทึกบัญชี และวิธีการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุฯ โดยระบบพี่เลี้ยง และระบบสอนงาน

๓. พัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

- ๑) พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
- ๒) ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
- ๓) เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

๔) จัดให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง บุคลากรร่วมกันเรียนรู้และถ่ายโอนการเรียนรู้แก่กัน มีการแบ่งปันความรู้

การดำเนินการ

มีการลงทะเบียนนำเข้าข้อมูลของบุคลากรทุกคน ผ่านระบบบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง (HR) เพื่อเก็บทะเบียนประวัติผ่านระบบออนไลน์ในการตรวจสอบเวลาเข้าปฏิบัติงาน การผ่านประตูเข้าออกสำนักงาน (ใช้สำหรับตรวจสอบการมาปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน) และการขออนุญาตลาพักผ่อน ลาป่วย ลากิจ (ผู้บริหาร/หัวหน้าส่วนราชการสามารถตรวจสอบบุคลากรในสังกัดได้) ผ่านระบบออนไลน์ทั้งหมด การนำงานระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (E-office) การออกเลขเอกสาร การรับเอกสารระหว่างหน่วยงาน (ลดความยุ่งยากในการออกเลข ณ จุด ๆ เดียว เนื่องจากเป็นหน่วยงานใหญ่)

๔. ด้านสวัสดิการ

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคณติ คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

- ๑) ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ๒) ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๓) ปรับปรุงระบบสวัสดิการที่บุคลากรมีสิทธิ์จะได้รับให้ดียิ่งขึ้น
- ๔) ปรับปรุงทุกช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การดำเนินการ

- ๑) มีการจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัยให้สำหรับข้าราชการ ซึ่งเป็นการลดการทุจริตในการหารายได้ด้วยวิธีอื่น เนื่องจากมีเงินคงเหลือมากขึ้นจากการลดภาระค่าใช้จ่ายในการเช่าที่พักอาศัย
- ๒) มีศูนย์ฟิตเนสคอยให้บริการ เพื่อให้บุคลากรที่ชอบออกกำลังกายได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความพึงพอใจต่อหน่วยงาน เกิดความรักในองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่
- ๓) มีการส่งเสริมสุขภาพประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ อาทิ จัดทำคู่มือดูแลสุขภาพ การตรวจสุขภาพประจำปี การร่วมบริจาคโลหิตกับกิจกรรม “ให้เลือดให้ชีวิต สปิริตชาว อบจ.ระยอง” และโครงการเครียดได้ คลายเป็น Happy Mind Workplace โดยโครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง มีทักษะจัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้มีสุขภาวะที่ดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และปัญญา
- ๔) มีการสำรวจความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับทางด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ และด้านสุขภาพ เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุง ส่งเสริมการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรได้ตรงตามความเป็นจริง ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจมากขึ้นและยังส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น