

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย  
ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เป้าประสงค์	มั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ
ตัวชี้วัดความสำเร็จ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรสายวิชาการ               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 บุคลากรสายวิชาการทุกคนมีผลงานทางวิชาการรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง หรือ</li> <li>1.2 บุคลากรสายวิชาการเป็นที่ปรึกษา/วิทยากร/กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ/กรรมการวิชาการ/คณะทำงานให้กับหน่วยงานภายนอก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35 หรือ</li> <li>1.3 บุคลากรสายวิชาการที่มีผลงานทางวิชาการ/ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่รับการตีพิมพ์ หรือเผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60</li> </ol> </li> <li>2. บุคลากรสายวิชาการที่มีใบรับรองความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพมาตรฐาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 65</li> <li>3. บุคลากรสายวิชาการที่สอบผ่านมาตรฐานภาษาอังกฤษ จรรยาบรรณวิชาชีพ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะเฉพาะทางวิชาชีพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70</li> <li>4. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทุกคนมีคู่มือการปฏิบัติงานหรือผลงานทางวิชาการ</li> </ol>
กลยุทธ์และมาตรการ	<p>กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 สนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรสายวิชาการให้มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์เฉพาะ เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น</li> <li>1.2 สร้างมาตรฐาน ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรสายวิชาการมือใหม่ในด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านการบริการวิชาการ</li> <li>1.3 สนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพที่สูงขึ้น</li> <li>1.4 เสริมสร้างจรรยาบรรณทางวิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรมที่ดีให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย</li> <li>1.5 สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิของบุคลากรมหาวิทยาลัย</li> <li>1.6 สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอก</li> <li>1.7 สนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรในการเข้าร่วมการประชุม สัมมนาในระดับชาติและนานาชาติ</li> </ol>

เป้าประสงค์	มันคงก้าวหน้าในอาชีพ
	<p><b>กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมสวัสดิการและการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร</b></p> <p>2.1 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน</p> <p>2.2 ทบทวนและพัฒนาระบบสวัสดิการและการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร โดยการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการสงเคราะห์ สวัสดิการเงินกู้สำหรับบุคลากร รวมถึงการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)</p> <p>2.3 ประกาศเกียรติคุณ และมอบรางวัลให้แก่บุคลากรดีเด่นในด้านต่างๆ ของมหาวิทยาลัย</p> <p>2.4 จัดตั้งสโมสรบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เพื่อเป็นเวทีกลางในการสื่อสาร สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี และทำกิจกรรมร่วมกันอย่างสร้างสรรค์</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ</b></p> <p>3.1 พัฒนาวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรอย่างมีธรรมาภิบาล</p> <p>3.2 ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p>