



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร  
ประจำปีการศึกษา 2563

งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565 ดำเนินการภายใต้กรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย และ แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พ.ศ. 2561-2564 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565 นี้ให้ความสำคัญกับการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรในสายวิชาการและสายสนับสนุน การกำหนดเป้าหมายเป็นไปตามแผน ยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564 วิสัยทัศน์ พันธกิจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยมีระบบในการกำกับติดตามการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

(1) คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย (ก.บ.ม.) ซึ่งมีหน้าที่กำหนด หลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ซึ่งคณะกรรมการจะทำหน้าที่ในการ พิจารณาการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การพิจารณาให้ทุนการศึกษาต่อ การพิจารณาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์แนวทางการปฏิบัติในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร สายสนับสนุน หรือการดำเนินการในด้านอื่น ๆ ของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย (ก.บ.ม.) ได้ทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์ วิธีการ ตลอดจนแนวทางในการบริหารงานบุคคล การให้ทุนการศึกษาและอื่น ๆ อีกด้วย

(2) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2563

สำหรับกลไกในการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยมีกลไกใน การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรโดยการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้งานบริหารงานบุคคลใช้ใน การดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2561-2565 และ แผนกรอบอัตรากำลังระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน พ.ศ. 2562-2565 และ รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม/แผนงานต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย (ก.บ.ม.) และสภามหาวิทยาลัยทราบ

ผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พบว่า

1. จำนวนบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยมีจำนวนทั้งสิ้น 373 คน มีจำนวนคนที่ดำรงตำแหน่งในระดับรองศาสตราจารย์ จำนวน 11 คน ดำรงตำแหน่งผู้ช่วย ศาสตราจารย์ จำนวน 143 คน รวมแล้วมีบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการทั้งสิ้น 154 คน คิดเป็น ร้อยละ 41.28 คน ซึ่งยังไม่ถึงเป้าหมายตามเกณฑ์ประกันคุณภาพที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 60.00 โดยต่ำ กว่าเป้าหมายร้อยละ 18.17 งานบริหารงานบุคคลจึงมีแนวทางในการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร

สายวิชาการให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ แต่มีปัญหาและอุปสรรคคือการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ทำให้ไม่สามารถดำเนินโครงการได้

2. จำนวนบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มีพิจารณาจำแนกตามวุฒิ การศึกษา พบว่า บุคลากรสายวิชาการมีจำนวนผู้มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 32.71 ซึ่งผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยต่ำกว่าเป้าหมายประกันคุณภาพ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย (กบม.) ได้มีการประชุมเพื่อพิจารณาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น และมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยก็จัดสรรทุนสนับสนุนในทุกปีงบประมาณ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้รับงบประมาณสนับสนุนจำนวน 2,435,082 บาท

3. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มีทั้งสิ้น 317 คน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นจำนวน 3 คน ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือน และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา 2 คน อยู่ระหว่างการดำเนินการเพื่อให้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการ และมีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาส่งผลงานและขอกำหนดตำแหน่งเพื่อรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามแผนกรอบอัตรากำลังระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน พ.ศ. 2562-2565 และประกาศที่ออกตามแผนในฉบับนี้ (ข้อมูล ณ 30 มิถุนายน 2563)

การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการในปีการศึกษา พ.ศ. 2563 ดังนี้

(1) ปัญหาการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยงานบริหารงานบุคคลไม่สามารถดำเนินโครงการเพื่อเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องโดยตรงมาให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตลอดจนเทคนิคที่สำคัญในการทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้

(2) บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยส่วนใหญ่ยังขาดความพร้อมในการยื่นขอผลงานทางวิชาการในบางคณะ เนื่องจากติดภารกิจการสอนและขาดศักยภาพในการดำเนินการวิจัยซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์ใหม่

(3) บุคลากรสายสนับสนุนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องจากมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งและได้รับการอบรมสัมมนาให้ความรู้ไปเพียงบางส่วนทำให้บุคลากรบางกลุ่มไม่สามารถวิเคราะห์งานและทำคู่มือการปฏิบัติงานหรือผลงานเชิงวิเคราะห์เพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ ประกอบกับปัญหาการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยงานบริหารงานบุคคลไม่สามารถดำเนินโครงการเพื่อเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องโดยตรงมาให้ความรู้กับบุคลากรได้เช่นกัน

## สารบัญ

	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	1
1.2 แนวทางในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย	2
1.3 กลไกในการควบคุมติดตามการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร	3
บทที่ 2 ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร	8
บทที่ 3 ปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงาน	13
ภาคผนวก	

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 งบประมาณและโครงการ/กิจกรรม/แผนงานเพื่อดำเนินการตาม แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (ปีการศึกษา 2563)	6
ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จำแนกตามสังกัด และตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีการศึกษา 2563	9
ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จำแนกตามสังกัด และวุฒิการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2563	10
ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ประจำปีการศึกษา 2563	11

## สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบที่ 1 กรอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

หน้า

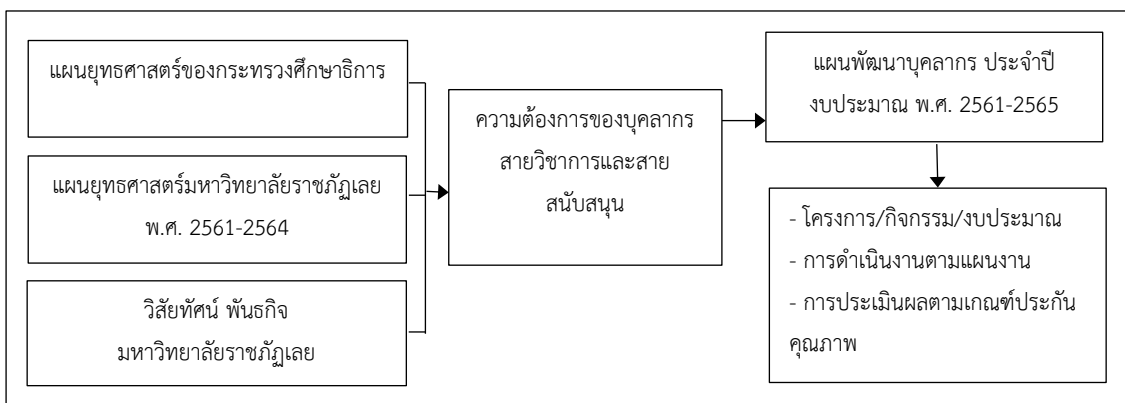
1

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565 ดำเนินการภายใต้กรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย และแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พ.ศ. 2561-2564 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565 นี้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสายวิชาการและสายสนับสนุน การกำหนดเป้าหมายเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564 วิสัยทัศน์ พันธกิจ โดยกรมมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยทั้งภายในและภายนอกองค์กร และแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการในช่วงปี พ.ศ. 2561 มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ) ตลอดจนความต้องการในการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยเล็งเห็นว่าทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ ศักยภาพของบุคลากรจึงเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร หากมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถตามวิชาชีพในการปฏิบัติงานทั้งสายบุคลากร และสายสนับสนุน มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้มหาวิทยาลัยมีความเจริญก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ จึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร โดยมีกรอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

## 1.2 แนวทางในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

แนวทางในการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565 มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยมุ่งเน้นให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยมุ่งเน้นในประเด็นดังต่อไปนี้

- (1) แผนพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนในด้านการศึกษาต่อ
- (2) แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
- (3) แผนพัฒนาบุคลากรด้านความต้องการในการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน

โดยในแต่ละปีงบประมาณมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยจะจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานที่กำหนด โดยประเมินผลจากระดับคะแนนและผลการประกันคุณภาพในแต่ละปีการศึกษา ต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยได้กำหนดแผนกรอบอัตรากำลังระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน พ.ศ. 2562-2565 เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พัฒนาศักยภาพและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและสามารถขอตำแหน่งระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้โดยมหาวิทยาลัยใช้แนวทางในการวิเคราะห์ความยุ่งยากของงานในแต่ละระดับตำแหน่งและกำหนดเป็นกรอบระดับตำแหน่งที่สามารถขอตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ในแต่ละหน่วยงาน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวอยู่ภายใต้ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2554 (ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2554) กฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการกำหนดบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2558 (ลงวันที่ 16 เมษายน 2558) และบัญชีแสดงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามประกาศ ก.พ.อ. พ.ศ. 2553 ซึ่งการดำเนินการตามแผนพัฒนาดังกล่าวทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยสามารถพัฒนาศักยภาพในด้านวิชาชีพของบุคลากรได้ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

ต่อมามหาวิทยาลัยราชภัฏเลยได้จัดทำแผนปฏิบัติการ พ.ศ. 2563-2565 โดยกำหนดกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) ในการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 3 ปี (พ.ศ.2563-2565) ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ภายใต้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) แผนปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ รวมทั้งยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารราชการ ซึ่งเป้าหมายสำคัญตามกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) ของการจัดทำแผนปฏิบัติการ พ.ศ. 2563-2565 ข้างต้นมีประเด็นการพัฒนาเพื่อจัดทำแผนระดับที่ 3 เพื่อสนับสนุนให้โจทย์ท้าทาย



สำคัญของประเทศสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ประเด็นแรกคือ “การสร้างคน” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอด ชีวิตและมีทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

### 1.3 ระบบและกลไกในการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกในการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรดังนี้

#### 1.3.1 ระบบในการกำกับติดตามการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยมีระบบในการกำกับติดตามการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

(1) คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย (ก.บ.ม.) ซึ่งมีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ซึ่งคณะกรรมการจะทำหน้าที่ในการพิจารณาการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การพิจารณาให้ทุนการศึกษา ต่อ การพิจารณาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์แนวทางการปฏิบัติในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร สายสนับสนุน หรือการดำเนินการในด้านอื่น ๆ ของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย (ก.บ.ม.) ได้ทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์วิธีการ ตลอดจนแนวทางในการบริหารงานบุคคล การให้ทุนการศึกษาและอื่น ๆ อีกด้วย

(2) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยในปี พ.ศ. 2563 มหาวิทยาลัยมีการกำหนด “นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล” โดยมีเป้าหมายมุ่งมั่นที่จะดูแลและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรสิ่งที่มีค่าที่สุดขององค์กรในการดำเนินกิจกรรมต่างเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยได้กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลที่มุ่งเน้นให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน การวางแผนอัตรากำลังคน และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบชัดเจน ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้สามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

(2.1) นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง มหาวิทยาลัยจะพัฒนาได้ใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งออกแบบโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(2.2) นโยบายการสรรและคัดเลือก การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายหลักคือ จะต้องสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะ

ปฏิบัติงานเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับตลอดจนหนังสือแจ้งเวียนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การคัดเลือกนั้นเป็นไปอย่างโปร่งใสและได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

(2.3) นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยมีนโยบาย การบริหารผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

(2.3.1) ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม โปร่งใส เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่บุคลากรรับผิดชอบ และการประเมินมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจ ให้กับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและให้คุณให้โทษและสร้างขวัญกำลังใจที่เหมาะสม

(2.3.2) การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยมี นโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งบุคลากรสายผู้สอนและ สายสนับสนุนจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนและอบรมสัมมนาเพื่อให้บุคลากร สายสนับสนุนได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น อบรมสัมมนาบุคลากรสายผู้สอนเพื่อให้ดำรงตำแหน่งทาง วิชาการเพิ่มขึ้น ให้ทุนการศึกษาเพื่อให้ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อเป็นการส่งเสริมศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน ทั้งนี้การส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามมวิสัยทัศน์ (Vision) ยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) เป้าประสงค์ (Goal) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรต้อง เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

(2.3.3) การพัฒนาคุณภาพชีวิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยจัดให้บุคลากรที่มี ปัญหาด้านที่พักอาศัยมีบ้านพัก หรือหอพักที่สะอาดและมีความปลอดภัยโดยมีภาระค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่า ที่พักอาศัยของเอกชนมีข้อบังคับและประกาศที่ให้บุคลากรที่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สามารถเบิกค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตร มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจัดให้กับ บุคลากร

(2.3.5) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยมีข้อบังคับด้านจริยธรรมให้บุคลากรถือปฏิบัติและมีกิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีจิตสาธารณะและจิตสำนึกในการเป็นบุคลากรที่ดีอยู่เสมอ

(2.4) นโยบายความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยให้ ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารระดับสูง และบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารแบบ 2 ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ และ แลกเปลี่ยนแนวคิด มุมมองตลอดจนการนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร มีการ

ประชุมรับฟังความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารระดับสูงและบุคลากรอยู่เสมอ ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมและจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคลากรเพื่อให้ความผูกพันระหว่างกันและองค์กร

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย เป็นไปเพื่อมุ่งเน้นบทบาทสำคัญของการเป็น “มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและพลังของแผ่นดิน” อันจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของ

### 1.3.2 กลไกในการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยมีกลไกในการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรโดยการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้งานบริหารงานบุคคลใช้ในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2561-2565 และแผนกรอบอัตรากำลังระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน พ.ศ. 2562-2565 และรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม/แผนงานต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย (ก.บ.ม.) และสภามหาวิทยาลัยทราบ โดยในปีการศึกษา พ.ศ. 2563 มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยมีงบประมาณและโครงการ/กิจกรรม/แผนงานดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 งบประมาณและโครงการ/กิจกรรม/แผนงานเพื่อดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (ปีการศึกษา 2563)

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม/แผนงาน	วัตถุประสงค์ของโครงการ	งบประมาณ (บาท)	เป้าหมายในการดำเนินการ
1	สนับสนุนกองทุนเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ (งบประมาณเงินเลื่อนปี) หมายเลขโครงการ 649915004	เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานทั้งสายผู้สอนและ สายสนับสนุน	1,516,604.7	บุคลากรสายผู้สอนและสายสนับสนุน ได้รับงบประมาณเพื่อดำเนินกิจกรรม พัฒนาศักยภาพหรือได้รับทุนสนับสนุน การพัฒนาตนเองไม่น้อยกว่า 100 คน
2	สนับสนุนกองทุนพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณเงินเลื่อนปี) หมายเลขโครงการ 649915005	ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพบุคลากรที่เป็น พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	1,435,082.00	บุคลากรสายผู้สอนและสายสนับสนุน ได้รับงบประมาณเพื่อดำเนินกิจกรรม พัฒนาศักยภาพหรือได้รับทุนสนับสนุน การพัฒนาตนเองไม่น้อยกว่า 100 คน
3	พัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย (งบประมาณเงินคงคลัง) หมายเลขโครงการ 640915002	(1) ส่งเสริมบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยให้ได้รับการ พัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ  (2) ส่งเสริมและสนับสนุนทุนในการพัฒนาคุณภาพตาม ความต้องการของบุคลากร ได้แก่ การอบรมสัมมนา กิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ ที่อาจไม่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า	1,000,000.00	บุคลากรสายผู้สอนและสายสนับสนุน ได้รับงบประมาณเพื่อดำเนินกิจกรรม พัฒนาศักยภาพหรือได้รับทุนสนับสนุน การพัฒนาตนเองไม่น้อยกว่า 100 คน

ตารางที่ 1 งบประมาณและโครงการ/กิจกรรม/แผนงานเพื่อดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (ปีการศึกษา 2563) (ต่อ)

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม/แผนงาน	วัตถุประสงค์ของโครงการ	งบประมาณ (บาท)	เป้าหมายในการดำเนินการ
4	ส่งเสริมเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (งบประมาณ บ.กศ.) หมายเลขโครงการ 640015046	(1) บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยมี ผลงานทางวิชาการที่สามารถขอตำแหน่งทั้งใน ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และ ศาสตราจารย์  (2) จำนวนบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น	1,000,000.00	บุคลากรสายวิชาการได้รับการกำหนด ตำแหน่ง ทั้ง ใน ระดับ ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และ ศาสตราจารย์เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 20 คน ในปีการศึกษา 2563
5	ส่งเสริมและสนับสนุนการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของ บุคลากรสายสนับสนุน (งบประมาณ บ.กศ.) หมายเลขโครงการ 640015047	บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	162,000.00	บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่น้อยกว่า 4 คน และสามารถทำผลงานเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นไม่น้อยกว่า 5 คน
รวมทั้งสิ้น			3,748,742.47	

## บทที่ 2

### ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยมุ่งมั่นที่จะดูแลและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรสิ่งที่มีค่าที่สุดขององค์กรในการดำเนินกิจกรรมต่างเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย พันธกิจ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยได้กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลที่มุ่งเน้นให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน การวางแผนอัตรากำลังคน และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบชัดเจน ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้สามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้ ผลการดำเนินงานในปีการศึกษา พ.ศ. 2563 เป็นดังนี้

**1. นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง** มหาวิทยาลัยได้ใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่าง ๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจงานการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งออกแบบโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยมีจำนวนทั้งสิ้น 373 คน มีจำนวนคนที่ดำรงตำแหน่งในระดับรองศาสตราจารย์ จำนวน 11 คน ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 143 คน รวมแล้วมีบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการทั้งสิ้น 154 คน คิดเป็นร้อยละ 41.28 คน ซึ่งยังไม่ถึงเป้าหมายตามเกณฑ์ประกันคุณภาพที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 60.00 โดยต่ำกว่าเป้าหมายร้อยละ 18.17 รายละเอียดดังตารางที่ 2 งานบริหารงานบุคคลจึงมีแนวทางในการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ รายละเอียดตามกิจกรรมโครงการในตารางที่ 1 แต่มีปัญหาและอุปสรรคคือการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ทำให้ไม่สามารถดำเนินโครงการได้ แต่ว่าคณะแต่ละคณะได้มีการดำเนินการเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการขอตำแหน่งทางวิชาการได้

1.2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มีพิจารณาจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรสายวิชาการมีจำนวนผู้มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 32.71 ซึ่งผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยต่ำกว่าเป้าหมายประกันคุณภาพ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย (กบม.) ได้มีการประชุมเพื่อพิจารณาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น และมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยก็จัดสรรทุนสนับสนุนในทุกปีงบประมาณ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้รับงบประมาณสนับสนุนจำนวน 2, 435,082 บาท (โครงการลำดับที่ 2 และ 3 ในตารางที่ 1)

1.3 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มีทั้งสิ้น 317 คน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นจำนวน 3 คน ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือน การดำเนินการเป็นไปตาม ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการวิเคราะห์ค่างานและประเมินค่างาน ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะในระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญชำนาญพิเศษ และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา 2 คน อยู่ระหว่างการดำเนินการเพื่อให้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการ และมีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาส่งผลงานและขอกำหนดตำแหน่งเพื่อรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามแผนกรอบอัตรากำลังระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน พ.ศ. 2562-2565 และประกาศที่ออกตามแผนในฉบับนี้ (ข้อมูล ณ 30 มิถุนายน 2563)

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จำแนกตามสังกัดและตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีการศึกษา 2563

คณะ	ตำแหน่งทางวิชาการ				
	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม
คณะครุศาสตร์	52	35	3	-	90
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	53	26	4	-	83
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	54	45	2	-	101
คณะวิทยาการจัดการ	49	17	1	-	67
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	5	20	1	-	26
สำนักวิชาศึกษาทั่วไป	6	-	-	-	6
<b>ภาพรวมระดับมหาวิทยาลัย</b>	<b>167</b>	<b>143</b>	<b>11</b>	<b>-</b>	<b>373</b>
<b>ร้อยละ</b>	<b>44.77</b>	<b>38.34</b>	<b>16.89</b>		
<b>ร้อยละของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ</b>		<b>41.28</b>			

ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2564



ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จำแนกตามสังกัดและวุฒิการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2563

คณะ	คุณวุฒิการศึกษา			
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
คณะครุศาสตร์	-	63	27	90
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	4	53	26	83
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	61	40	101
คณะวิทยาการจัดการ	-	48	19	67
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	17	9	26
สำนักวิชาศึกษาทั่วไป	-	5	1	6
ภาพรวมระดับมหาวิทยาลัย	4	247	122	373
ร้อยละ	1.07	66.22	32.71	100.00

ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2564

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น  
ประจำปีการศึกษา 2563

ลำดับ	สังกัด	ประเภทการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง		
		หัวหน้าสำนักงาน	ชำนาญการ	รวม
1	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	3		3
	รวม	3	-	3

2. นโยบายการสรรและคัดเลือก มีการดำเนินการตามประกาศของมหาวิทยาลัย

3. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มีนโยบายการ บริหาร  
ผลการปฏิบัติงาน

3.1 ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม โปร่งใสเป็นไปตามภารกิจหน้าที่  
ที่บุคลากรรับผิดชอบ และการประเมินมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการ  
ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ  
ราชการของข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย  
ซึ่งหลักเกณฑ์นี้จะมีผลในการให้คุณให้โทษแก่บุคลากร และการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร  
ด้วย ทั้งนี้ในปีการศึกษา พ.ศ. 2563 มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยได้ (ร่าง) เกณฑ์การประเมินบุคลากร  
สายวิชาการขึ้นมาเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจใหม่ของมหาวิทยาลัยทั้งในด้านการสอน การวิจัย การ  
ดำเนินโครงการยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ การทำผลงานทางวิชาการต่างๆ ซึ่งเกณฑ์ในการวัด  
และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรค่อนข้างชัดเจนและบุคลากรสายวิชาการจะได้รับการ  
ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์ใหม่นี้ในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2563 สำหรับบุคลากร  
สายสนับสนุนจะมีการกำหนด Job Description ในแต่ละตำแหน่งงานเพื่อความชัดเจนและนำเสนอ  
ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย (ก.บ.ม.) และสภามหาวิทยาลัยเพื่อ  
พิจารณาถึงความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ให้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งและค่าตอบแทนต่อไป

3.2 การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยมีประกาศ ข้อบังคับ  
บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นจำนวน 5 คน ซึ่งเป็นข้าราชการพล  
เรือน 3 คน และพนักงานมหาวิทยาลัย 2 คน และมีผู้ส่งผลงานและขอกำหนดตำแหน่งเพื่อรับการ  
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นซึ่งมหาวิทยาลัยก็มีประกาศ/ข้อบังคับเพื่อรองรับการขอกำหนด  
ตำแหน่ง มีประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยเรื่อง หลักเกณฑ์และ  
วิธีการวิเคราะห์ค่างานและประเมินค่างาน ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ในระดับชำนาญการ ชำนาญงาน ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

3.3 การพัฒนาคุณภาพชีวิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยจัดให้บุคลากรที่มีปัญหาด้านที่พักอาศัยมีบ้านพัก หรือหอพักที่สะอาดและมีความปลอดภัยโดยมีภาระค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่าที่พักอาศัยของเอกชนมีข้อบังคับและประกาศที่ให้บุคลากรที่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสามารถเบิกค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตร มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจัดให้กับบุคลากร มีการประกาศข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ว่าด้วยสวัสดิการของพนักงานสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พ.ศ. 2563

3.5 การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยมีข้อบังคับด้านจริยธรรมให้บุคลากรถือปฏิบัติและมีกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีจิตสาธารณะและจิตสำนึกในการเป็นบุคลากรที่ดีอยู่เสมอ มีการอบรมส่งเสริมให้ปฏิบัติงานด้านความโปร่งใส ตรวจสอบได้

### บทที่ 3

#### ปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงาน

การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565 ดำเนินการภายใต้กรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย และ แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พ.ศ. 2561-2564 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565 ที่กำหนดไว้มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการในปีการศึกษา พ.ศ. 2563 ดังนี้

(1) ปัญหาการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยงานบริหารงานบุคคลไม่สามารถดำเนินโครงการเพื่อเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องโดยตรงมาให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตลอดจนเทคนิคที่สำคัญในการทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้

(2) บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยส่วนใหญ่ยังขาดความพร้อมในการยื่นขอผลงานทางวิชาการในบางคณะ เนื่องจากติดภารกิจการสอนและขาดศักยภาพในการดำเนินการวิจัยซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์ใหม่

(3) บุคลากรสายสนับสนุนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องจากมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งและได้รับการอบรมสัมมนาให้ความรู้ไปเพียงบางส่วนทำให้บุคลากรบางกลุ่มไม่สามารถวิเคราะห์งานและทำคู่มือการปฏิบัติงานหรือผลงานเชิงวิเคราะห์เพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ ประกอบกับปัญหาการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยงานบริหารงานบุคคลไม่สามารถดำเนินโครงการเพื่อเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องโดยตรงมาให้ความรู้กับบุคลากรได้เช่นกัน