



แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2568

งานบริหารงานบุคคล

กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2568 จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานตาม “ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล” ซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายพันธกิจ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย และเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยสอดคล้อง และเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเลยระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2565-2568) แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2568 ประกอบด้วยนโยบายการวางแผนอัตรากำลัง นโยบายการสรรหาและการคัดเลือก นโยบายการบริหารผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากร และนโยบายความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร ทั้งนี้แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2568 และประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

งานบริหารงานบุคคล

กุมภาพันธ์ 2565

สารบัญ

หน้า

1. หลักการและเหตุผล	1
2. แผนพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2568	3
2.1 แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2568	3
2.2 โครงการและแผนงบประมาณเพื่อดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2568	6

1. หลักการและเหตุผล

แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2568 จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานตาม “ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล” ในประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พ.ศ. 2547 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรดังต่อไปนี้

1. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนอัตรากำลังจะดำเนินการด้วยวิธีการศึกษาคำนวณเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการในรูปแบบ (Full Time Equivalent) จากนั้นวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบุคลากรในสายงานเพื่อการวางแผนอัตรากำลังของหน่วยงานในเบื้องต้นและทบทวนอัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพสูงสุดในกรณีที่มีการปรับกระบวนการหลักหรือมีกระบวนการใหม่จะใช้นักคำนวณเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน ของกระบวนการตามหลักการของ Full Time Equivalent

2. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก การสรรหาจะเกิดขึ้นหลังจากการประเมินความต้องการของตำแหน่ง ความสำคัญเชิงกลยุทธ์ของตำแหน่ง กระบวนการสรรหาจะต้องสอดคล้องกับการวางแผนอัตรากำลังของสำนักงาน กระบวนการสรรหาจะต้องถูกจัดทำโดยผู้ที่รู้วิธีการจัดการสรรหาอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับตลอดจนหนังสือแจ้งเวียนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การคัดเลือกนั้นเป็นไปอย่างโปร่งใสและได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

3. นโยบายการบริหารผลการปฏิบัติและพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

3.1 ประเมินผลการปฏิบัติของบุคลากรอย่างเป็นธรรม โปร่งใสเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่บุคลากรรับผิดชอบ และประเมินมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและให้คุณให้โทษและสร้างขวัญ กำลังใจที่เหมาะสม

3.2 การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยมีนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งบุคลากรสายผู้สอน และสายสนับสนุน จัดทำกรอบอัตรากำลังสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนและอบรมสัมมนาเพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น อบรมสัมมนาคณะบุคลากรสายผู้สอนเพื่อให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น ให้ทุนการศึกษาเพื่อให้ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อเป็นการส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้การส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามวิสัยทัศน์ (Vision) ยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) เป้าประสงค์ (Goal) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรต้องเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

3.3 การพัฒนาคุณภาพชีวิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยมีข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยว่าด้วยสวัสดิการของพนักงานสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยและประกาศที่เกี่ยวข้องให้บุคลากรที่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสามารถเบิกค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ค่ารักษาพยาบาลตนเองรวมถึงบิดามารดา คู่สมรส และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ ค่าเล่าเรียนบุตร มีเงินบำเหน็จเมื่อออกจากงานและมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจัดให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีชีวิตสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3.4 การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มีข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ว่าด้วยจรรยาในมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา รวมตลอดจนถึงบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยมีการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรมตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย และมีกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีจิตสาธารณะและจิตสำนึกในการเป็นบุคลากรที่ดีอยู่เสมอ

4. นโยบายความสัมพันธ์และผู้พันภายในองค์กร มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารระดับสูงและบุคลากรทุกระดับรวมทั้งการสื่อสารแบบ 2 ทาง (Two-way communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ และแลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง ตลอดจนการนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร มีการประชุมรับฟังความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารระดับสูงและบุคลากรอยู่เสมอส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมและจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคลากรเพื่อให้ความผูกพันระหว่างกันและองค์กร

2. แผนพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2568

2.1 แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2568

งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี ได้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2568 ตามยุทธศาสตร์การปฏิบัติราชการและกำหนดเป็นแผนปฏิบัติราชการเพื่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จำนวน 6 แผนงาน ดังนี้

แผนงานที่ 1: การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

แผนงานที่ 2: จัดทำพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในด้านการส่งเสริมให้ศึกษาต่อการเพิ่มศักยภาพด้านการสอนในโลกยุควิถีใหม่ การวิจัยและการจัดทำหลักสูตรระยะสั้น

แผนงานที่ 3: จัดทำแผนกรอบอัตรากำลังระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน พ.ศ. 2566-2569

แผนงานที่ 4: จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนพ.ศ. 2566-2569

แผนงานที่ 5: จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ให้สอดคล้องกับอัตรากำลัง และคุณสมบัติของตำแหน่งงาน

แผนงานที่ 6: จัดทำระบบสารสนเทศในการติดตามตรวจสอบการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

ลำดับ ที่	แผนพัฒนาบุคลากร	เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2568			
		ปี พ.ศ. 2565	ปี พ.ศ. 2566	ปี พ.ศ. 2567	ปี พ.ศ. 2568
1	ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การยกระดับคุณภาพ การศึกษา				
1.1	แผนงานที่ 1: การพัฒนาบุคลากรสาย วิชาการให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่ สูงขึ้น		(1) ร้อยละบุคลากรสายวิชาการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 (2) คะแนนประกันคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอกเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	(1) ร้อยละบุคลากรสายวิชาการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 (2) คะแนนประกันคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอกเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	(1) ร้อยละบุคลากรสายวิชาการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 (2) คะแนนประกันคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอกเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

ลำดับ ที่	แผนพัฒนาบุคลากร	เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2568			
		ปี พ.ศ. 2565	ปี พ.ศ. 2566	ปี พ.ศ. 2567	ปี พ.ศ. 2568
1.2	แผนงานที่ 2: จัดทำพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในด้านการส่งเสริมให้ศึกษาต่อการเพิ่มศักยภาพด้านการสอนในโลกยุควิถีใหม่ การวิจัย และการจัดทำหลักสูตรระยะสั้น	ร้อยละบุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ในแต่ละปีงบประมาณ	ร้อยละบุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ในแต่ละปีงบประมาณ	ร้อยละบุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ในแต่ละปีงบประมาณ	ร้อยละบุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ในแต่ละปีงบประมาณ
2	ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการ				
2.1	แผนงานที่ 3: จัดทำแผนกรอบอัตรากำลังระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน พ.ศ. 2566-2569	(1) มีแผนกรอบอัตรากำลังระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน พ.ศ. 2566-2569 จำนวน 1 แผน (2) มีประกาศกรอบอัตรากำลังระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน			
2.2	แผนงานที่ 4: จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนพ.ศ. 2566-2569	ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ในแต่ละปีงบประมาณ	ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ในแต่ละปีงบประมาณ	ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ในแต่ละปีงบประมาณ	ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ในแต่ละปีงบประมาณ

ลำดับ ที่	แผนพัฒนาบุคลากร	เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2568			
		ปี พ.ศ. 2565	ปี พ.ศ. 2566	ปี พ.ศ. 2567	ปี พ.ศ. 2568
2.3	แผนงานที่ 5: จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ให้สอดคล้องกับอัตรากำลัง และคุณสมบัติของตำแหน่งงาน	(1) มีคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ให้สอดคล้องกับอัตรากำลัง และคุณสมบัติของตำแหน่งงาน (2) มีการปรับปรุงตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งสายบุคลากรและสายสนับสนุน (3) มีประกาศการสรรหาบุคลากรที่ชัดเจน	(1) มีคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ให้สอดคล้องกับอัตรากำลัง และคุณสมบัติของตำแหน่งงาน (2) มีการปรับปรุงตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งสายบุคลากรและสายสนับสนุน (3) มีประกาศการสรรหาบุคลากรที่ชัดเจน	(1) มีคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ให้สอดคล้องกับอัตรากำลัง และคุณสมบัติของตำแหน่งงาน (2) มีการปรับปรุงตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งสายบุคลากรและสายสนับสนุน (3) มีประกาศการสรรหาบุคลากรที่ชัดเจน	(1) มีคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ให้สอดคล้องกับอัตรากำลัง และคุณสมบัติของตำแหน่งงาน (2) มีการปรับปรุงตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งสายบุคลากรและสายสนับสนุน (3) มีประกาศการสรรหาบุคลากรที่ชัดเจน
2.4	แผนงานที่ 6: จัดทำระบบสารสนเทศในการติดตามตรวจสอบการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน	มีระบบระบบสารสนเทศในการติดตามตรวจสอบการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน 1 ระบบ	มีระบบระบบสารสนเทศในการติดตามตรวจสอบการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน 1 ระบบ	มีระบบระบบสารสนเทศในการติดตามตรวจสอบการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน 1 ระบบ	มีระบบระบบสารสนเทศในการติดตามตรวจสอบการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน 1 ระบบ

2.2 โครงการและแผนงบประมาณเพื่อดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2568

ลำดับ ที่	แผนปฏิบัติราชการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย	เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ	งบประมาณ(บาท)				ผู้รับผิดชอบ
				2565	2566	2567	2568	
1	ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การยกระดับคุณภาพ การศึกษา							
1.1	แผนงานที่ 1: การพัฒนาบุคลากรสาย วิชาการให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่ สูงขึ้น	(1) ร้อยละบุคลากรสายวิชาการได้รับ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชา การที่สูงขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 (2) คะแนนประกันคุณภาพการศึกษา ภายในและภายนอกเป็นไปตามเกณฑ์ ที่กำหนด (3) บุคลากรสายวิชาการมีขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานและมีความ ผูกพันในองค์กร	(1) โครงการพัฒนาพัฒนาบุคลากรสาย วิชาการให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น (2) โครงการทุนสนับสนุนการทำตำราและ เอกสารประกอบการสอน (3) โครงการทุนสนับสนุนให้กับผู้ที่ได้รับ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่ สูงขึ้น	500,000	700,000	1,000,000	1,000,000	(1) งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี (2) คณะทั้ง 5 คณะ
1.2	แผนงานที่ 2: จัดทำพัฒนาบุคลากรสาย วิชาการในด้านการส่งเสริมให้ศึกษาต่อการ เพิ่มศักยภาพด้านการสอนในโลยุควิถีใหม่ การวิจัย และการจัดทำหลักสูตรระยะสั้น	(1) ร้อยละบุคลากรสายวิชาการได้รับ การพัฒนาตามเป้าหมายไม่น้อยกว่า ร้อยละ 70 ในแต่ละปีงบประมาณ (2) บุคลากรสายวิชาการมีศักยภาพใน การสอนตามแนวทางในศตวรรษที่ 21 (3) บุคลากรสายวิชาการมีศักยภาพใน การทำวิจัย การจดสิทธิบัตร	(1) โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ โดยขอความร่วมมือและประสานงานกับ สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักส่งเสริม วิชาการในการร่วมกันดำเนิน	2,000,000	3,000,000	3,000,000	3,000,000	(1) งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี (2) คณะทั้ง 5 คณะ (3) สถาบันวิจัยและพัฒนา (4) สำนักส่งเสริมวิชาการและ งานทะเบียน (5) คณะกรรมการบริหาร บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ลำดับ ที่	แผนปฏิบัติการสำหรับการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย	เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ	งบประมาณ(บาท)				ผู้รับผิดชอบ
				2565	2566	2567	2568	
2	ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการ							
2.1	แผนงานที่ 3: จัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสาย สนับสนุน พ.ศ. 2566-2569	(1) มีแผนกรอบอัตรากำลังระดับ ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสาย สนับสนุน พ.ศ. 2566-2569 จำนวน 1 แผน (2) มีประกาศกรอบอัตรากำลังระดับ ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสาย สนับสนุน (3) บุคลากรสายสนับสนุนมีขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานและมีความ ผูกพันในองค์กร	(1) โครงการจัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร สายสนับสนุน พ.ศ. 2566-2569	100,000	-	-	-	(1) งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
			(2) โครงการจัดทำประกาศกรอบ อัตรากำลังระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของ บุคลากรสายสนับสนุน	100,000	-	-	-	(1) งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
2.2	แผนงานที่ 4: จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน พ.ศ. 2566-2569	(1) มีแผนพัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุน พ.ศ. 2566-2569 จำนวน 1 แผน	(1) โครงการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน พ.ศ. 2566-2569	100,000	-	-	-	(1) งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี (2) กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี
2.3	แผนงานที่ 5: จัดทำคำบรรยาย ลักษณะงาน (Job Description) ให้สอดคล้องกับอัตรากำลัง และคุณสมบัติ ของตำแหน่งงาน	(1) มีคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ให้สอดคล้องกับ อัตรากำลัง และคุณสมบัติของ ตำแหน่งงาน (2) มีการปรับปรุงตัวชี้วัดในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งสายบุคลากรและสายสนับสนุน (3) มีประกาศการสรรหาบุคลากรที่ ชัดเจน	(1) โครงการทบทวนลักษณะงาน (Job Description) ให้สอดคล้องกับ อัตรากำลังและคุณสมบัติของตำแหน่งงาน	100,000	100,000	-	-	(1) งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
			(2) โครงการวิเคราะห์ตัวชี้วัดในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย สนับสนุนในระดับต่าง ๆ เพื่อให้มีความ เหมาะสม	100,000	100,000	100,000	100,000	(1) งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

ลำดับ ที่	แผนปฏิบัติการสำหรับการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย	เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ	งบประมาณ(บาท)				ผู้รับผิดชอบ
				2565	2566	2567	2568	
			(3) โครงการวิเคราะห์ตัวชี้วัดในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย วิชาการให้เหมาะสมกับภารกิจงาน	100,000	100,000	100,000	100,000	(1) งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
			(4) โครงการดำเนินการจัดทำประกาศการ สรรหาบุคลากรให้เป็นไปตามประกาศและ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย	100,000	100,000	100,000	100,000	(1) งานบริหารงานบุคคล (2) งานนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
	แผนงานที่ 6: จัดทำระบบสารสนเทศในการ ติดตามตรวจสอบการขอกำหนดตำแหน่งที่ สูงขึ้นของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสาย สนับสนุน	(1) มีระบบสารสนเทศในการติดตาม ตรวจสอบการขอกำหนดตำแหน่งที่ สูงขึ้นของบุคลากรทั้งสายวิชาการและ สายสนับสนุน (2) การบริหารจัดการในการแต่งตั้งผู้ ที่ขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นทั้งสาย วิชาการและสายสนับสนุนมีความ โปร่งใสตรวจสอบได้	(1) โครงการจัดทำระบบสารสนเทศในการ ติดตามตรวจสอบการขอกำหนดตำแหน่งที่ สูงขึ้นของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสาย สนับสนุน	20,000	20,000	20,000	20,000	(1) งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี